

Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 28



Rakennemuutosseurakuntien työntekijöiden näkemykset uudistuksen vaikutuksista ja työoloista

Hanna Salomäki

Kirkon tutkimuskeskus, Tampere 2012

ISBN 978-951-693-318-7

ISSN 1459-2703

SISÄLLYS

1. Johdanto	3
1.1. Kirkon muuttuvat rakenteet	3
1.2. Tutkimustehtävä	4
1.3. Aiemmat tutkimukset	4
2. Tutkimuksen toteuttaminen	8
2.1. Kyselyn toteuttaminen	8
2.2. Kyselyyn vastanneet	10
3. Uudistuksen vaikutukset seurakunnassa	13
3.1. Vaikutukset seurakunnan palveluun ja toimintaan.....	13
3.2. Vaikutukset seurakuntalaisiin	22
3.3. Vaikutukset työn organisointiin ja työntekijöihin	25
3.4. Yhteenveto	28
4. Rakenneuudistuksen tavoitteiden toteutuminen	30
4.1. Uudistukselle asetetut tavoitteet	30
4.2. Käsitykset tavoitteiden toteutumisesta	31
4.3. Yhteenveto	37
5. Uudistuksen vaikutukset työympäristöön	39
5.1. Käsitykset työn organisoinnista	39
5.2. Käsitykset vaikutusmahdollisuuksista työssä	43
5.3. Työn kuormittavuus ja eläkkeelle jääminen	45
5.4. Näkemykset työn luonteesta	48
5.5. Yhteenveto	51
6. Ilmapiiri ja ristiriitojen käsittely	52
6.1. Käsitykset työilmapiiristä	52
6.2. Ristiriitojen kokeminen	55
6.3. Ristiriitojen käsittely	58
6.4. Yhteenveto	64
7. Johtopäätökset	65
Kirjallisuus	69
Liite 1. Kyselylomake	70
Liite 2. Ososeurakunnat ja seurakuntayhtymät	78

1. Johdanto

1.1. *Kirkon muuttuvat rakenteet*

Evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien lukumäärä Suomessa on vähentynyt voimakkaasti 2000-luvulla. Vuoden 2011 alussa seurakuntia oli 449, kun vuonna 2000 niitä oli vielä lähes 590. Seurakuntarakenteen muutos on näin ollen koskettanut suurta joukkoa suomalaisia. Seurakuntien yhdistyminen koskettaa ennen muuta pieniä seurakuntia. (Palmu 2011, 5–6.)

Vuonna 2005 valtioneuvosto aloitti Suomen historian suurimman kunnallishallinnon ja -palveluiden muutosprosessin, PARAS-hankkeen. Uusi hallitus päätti vuonna 2011 jatkaa hanketta ja toteuttaa kuntauudistuksen vuosina 2011–2014. Kuntauudistuksen tavoitteena on vahvoin peruskuntiin pohjautuva kuntarakenne. Mallin mukaan peruskunta muodostuu luonnollisista työssäkäyntialueista, ja on tarpeeksi suuri vastatakseen kunnan peruspalveluista. (Monikasvoinen kirkko 2008, 14–15; Palmu 2011, 3.) Kuntaudistus ennakoi seurakuntarakenteiden vahvaa muutosaaltoa myös tulevinä vuosina.

Seurakuntarakenteen muutoksessa on kaksi lähtökohtaa. Seurakuntien yhdistymisiä on aiheuttanut kunta- ja palvelurakenteen laajamittainen uudistus. Kirkkolain mukaan seurakuntajako on yhteydessä kuntajakoon. Kunkin kunnan tulee olla kokonaisuudessaan saman seurakuntayhtymän tai saman seurakunnan alueella. Toinen lähtökohta on se, että seurakunnissa on myös itsenäisesti tehty ratkaisuja hallinto- ja toimintarakenteen muuttamiseksi. Toimintarakenteissa on tavoiteltu tarkoituksenmukaisuutta, tehokkuutta ja taloudellisuutta. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 2; Palmu 2011, 3–4.)

Kirkon toimintaympäristössä yksi vaikuttavimmista tekijöistä on ollut muuttoliike, joka on Suomessa ollut 2000-luvulla voimakkaampi kuin koskaan aiemmin. Seurakuntarakennetyöryhmän mietintö tuo esiin sen, että muuttoliike tuo haasteellisia seurauksia sekä muuttotappio- että muuttovoittoseurakunnille. Muuttotappiokunnissa jäsenmäärän väheneminen pakottaa menojen karsimiseen ja työvoiman käytön tehostamiseen. Kun talous- ja henkilöstöresurssit heikkenevät, seurakunnan toiminta voi kutistua minimiin. Harveneva ja ikääntyvä väestö ei välttämättä kykene ylläpitämään taloudellisesti seurakunnan perustoimintoja, niiden vaatimaa henkilöstöä ja seurakunnan kiinteistöjä. Lisäksi työntekijöiden rekrytointi pieniin seurakuntiin voi olla vaikeaa, sillä työntekijältä vaaditaan laajaa osaamista, hän joutuu työskentelemään ilman kollegan tukea ja työyhteisö on kaikkiaan haavoittuvainen. Muuttovoittokunnissa puolestaan on haasteena muuttavien seurakuntalaisten tavoittaminen ja mielekkäiden palveluiden tarjoaminen. Seurakuntalaiselle suuri yhteisö saattaa jäädä etäiseksi ja kasvottomaksi. Erityisesti nuorten aikuisten tavoittaminen muodostuu usein haasteeksi. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 4–5.)

Seurakuntarakennetyöryhmän mietinnössä korostetaan, että rakenneuudistuksessa ei ole kysymys vain hallinnollisista muutoksista. Mietinnön mukaan ennen muuta on kysymys edellytyksien luomisesta yksittäisen seurakuntalaisen hengelliselle elämälle. Mietintö korostaa, että tärkein rakenneuudistuksen kysymys on se, millaisella hallinto- ja toimintarakenteella voidaan parhaiten tukea seurakuntalaisten uskoa ja elämää kristittyinä. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 2.)

1.2. Tutkimustehtävä

Tämä tutkimus kytkeytyy laajempaan *Uudistuvat seurakunnat* -tutkimushankkeeseen. Hankkeen tavoitteena on selvittää sitä, miten rakenteet palvelevat seurakunnan tehtävän toteutumista ja miten ne vastaavat seurakuntalaisten tarpeisiin. Tutkimushanke selvittää myös, mitä seurauksia seurakunnan yhdistymisellä on seurakuntalaisten hengelliseen elämään, jäsenyyden merkitykseen. Lisäksi tutkimushankkeen tavoitteena on selvittää, miten rakenneuudistus on vaikuttanut monipuoliseen seurakuntatyöhön ja palveluihin. Hankkeessa selvitetään myös, edistääkö seurakuntarakenteen muutos talouden vakautta, hallinnon ja johtamisen tehokkuutta ja työvoimaresurssien mielekästä käyttöä.

Tämän osatutkimuksen tavoitteena on selvittää rakennemuutosseurakuntien henkilöstön kokemuksia uudistuksen vaikutuksesta työympäristöön, seurakuntalaisiin, seurakuntien tarjoamiin palveluihin sekä rakenneuudistuksen tavoitteiden toteutumiseen. Tämä osatutkimus seuraa vuonna 2009 tehtyä kyselyä seurakuntauudistuksen alkuvaiheessa.

1.3. Aiemmat tutkimukset

Tutkimushanke toteutetaan vuosina 2009–2011. Tutkimushankkeessa on aiemmin ilmestynyt seitsemän osaraporttia. Palmun tutkimus *Tavoitteista totta* käsitteli johtavien luottamushenkilöiden ja henkilöstön kokemuksia uudistuksen suunnitteluvaiheesta, uudistuksen vaikutuksista ja uudistukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Tutkimus osoitti, että seurakuntien johtavat luottamushenkilöt kokevat muutosprosessin huomattavasti myönteisemmin kuin seurakuntien henkilöstö. Luottamushenkilöt kokivat osallistumismahdollisuutensa muutosprosessissa riittävinä huomattavasti useammin kuin työntekijät sekä kokivat tiedotuksen avoimempaan ja luottamusmiehet myös katsoivat, että henkilöstön näkemykset on otettu huomioon prosessissa. Toisaalta seurakuntien henkilöstö kuitenkin arvioi yhdistymisprosessia huomattavasti myönteisemmin kuin yhdistyneiden kuntien henkilöstö. Tulokset ovat myös riippuvaisia siitä, millaisesta muutosprosessista on kyse. Seurakuntarakenteen muutosprosessi arvioitiin parhaimmaksi silloin,

kun kyseessä oli kahden pienen seurakunnan tai usean seurakunnan liitos. Myös suunnitteluprosessi arvioitiin parhaimmaksi tällaisessa tilanteessa. (Palmu 2010a)

Luottamushenkilöt ja työntekijät rakennemuutosseurakunnissa olivat myös varsin erimielisiä rakenneuudistuksen vaikutuksista. Luottamushenkilöillä oli henkilöstöä myönteisemmät käsitykset siitä, että uudistus on edistänyt palvelujen kehittämistä, palvelut ovat monipuolistuneet, edellytykset hengelliselle elämälle ovat vahvistuneet, toiminta on laadukkaampaa ja työvoimaresurssien käyttö on helpottunut. Luottamushenkilöt ja työntekijät eivät katsoneet rakenneuudistuksen kirkastaneen seurakunnan perustehtävää. Rakenneuudistuksen keskeiset tavoitteet, kuten kirkon jäsenyyden vahvistuminen, seurakuntayhteisöjen tukeminen ja seurakuntien itsekannattavuuden lisääntyminen jäivät henkilöstön näkemyksen mukaan etenkin yhtymäseurakunnissa lähes kokonaan toteutumatta. (Palmu 2010a.)

Palmun *Työolot rakennemuutosseurakunnissa* -osatutkimus osoitti, että valtaosa työntekijöistä koki työtahtinsa kiristyneen viime vuosina. Töiden organisointi rakennemuutosseurakunnissa koettiin selvästi heikompana kuin muissa seurakunnissa. Vain kolmannes työntekijöistä piti töiden organisointia hyvänä, kun kaikissa seurakunnissa näin ajattelevia oli kolme neljästä. Rakennemuutosseurakunnissa myös koettiin päätöksenteon tapahtuvan liian kaukana työyhteisöstä useammin kuin seurakunnissa yleensä. Lisäksi rakennemuutosseurakuntien henkilöstö piti tiedonvälitystä avoimena harvemmin kuin seurakunnat yleensä. Palmun tutkimuksen mukaan ristiriitoja koettiin rakennemuutosseurakunnissa olevan yleisemmin kuin seurakunnissa keskimäärin. Ristiriitojen käsittelyä hallitsivat tukahduttavat toimintatavat: työntekijöiden mielestä tavallisinta oli, että ristiriitoja ei käsitelty avoimesti, vaan niitä vähäteltiin, niiden odotettiin ratkeavan itseksensä tai niitä katseltiin läpi sormien tai välteltiin tilanteita, joissa ristiriitoja voi syntyä. Rakennemuutosseurakunnissa kuitenkin esimiestyöskentely arvioitiin paremmaksi kuin kirkossa yleensä. Selvä enemmistö koki lähimmän esimiehen kannustavan ja tukevan. (Palmu 2010b.)

Seurakuntalaisille suunnattu tutkimus osoitti, että heidän näkemyksensä seurakuntaliitoksista poikkesi työntekijöiden ja luottamushenkilöiden käsityksistä. Valtaosa seurakuntalaisista katsoi, että muutoksella ei ole ollut mitään seurauksia hänen hengelliseen elämäänsä, jäsenyyteen, mahdollisuuksiin osallistua toimintaan tai tunteeseen seurakunnan tuttuudesta. Selvä enemmistö myös katsoi, että muutos ei ole vaikuttanut mitenkään seurakunnan palvelujen saatavuuteen, monipuolisuuteen, laatuun tai mahdollisuuksiin toimia vapaaehtoisena. Valtaosa seurakunnan jäsenistä myös koki seurakuntarajat merkityksettöminä oman hengellisen elämän toteuttamisen kannalta. (Palmu 2011.)

Rakennemuutoksella oli vaikutuksia lähinnä niille, jotka osallistuivat aktiivisesti seurakunnan toimintaan. He myös arvioivat muita useammin, että rakennemuutos on vaikuttanut myönteisesti heidän osallistumismahdollisuuksiinsa. Mitä useammin seurakunnan jäsen osallistui toimintaan, sitä suurempi osa oli niitä, jotka näkivät muutoksen

vaikuttaneen myönteisesti heidän mahdollisuuksiinsa toimia vapaaehtoisena. Kokonaisuudessaan seurakunnan jäsenten kokemukset jäsenyydestä, suhteesta seurakuntaan ja seurakunnan palveluista olivat vain vähän sidoksissa seurakunnan rakenteeseen. Hallinnollisella rakenteella voi olla merkitystä aktiivisimmin osallistuville ja iäkkäämmille seurakuntalaisille. He näkevät muutokset enemmän myönteisinä kuin kielteisinä. Tutkimuksen mukaan seurakuntarakenteen muutosta ei voi perustella jäsenten tarpeilla. Sen sijaan perustelut tulisi etsiä hallinnon ja talouden puolelta. Palmu kuitenkin huomauttaa, että tutkimuksissa ei ole voitu osoittaa esimerkiksi kunnan koon ja palvelutuotannon kustannustehokkuuden yhteyttä. (Palmu 2011.)

Keson ja Vakkurin tutkimuksessa *Rakennemuutosten yhteys seurakuntien talouskehitykseen* kävi ilmi, että suuruuden ekonomian periaatteet toimivat hyvin samalla tavalla kuin esimerkiksi kuntakentässä. Keson ja Vakkurin mukaan talouskehitys on liitosseurakunnissa keskimääräistä suotuisampaa. Kun kuitenkin tarkasteltiin liitosseurakuntien talouskehitystä ilman niiden saamia yhdistymisavustuksia, tulokset olivat erilaisia. Tutkituista seurakunnista vain yhdessä talouskehitys oli liitoksen jälkeen suotuisampi kuin vertailuseurakunnassa, jossa liitosta ei ollut toteutettu. Kaikissa muissa tutkituissa liitoksissa vertailuseurakunnan talouskehitys oli suotuisampaa kuin liitosseurakunnissa, kun mittarina käytettiin tuloslaskelman ylijäämäisyyttä. Keso ja Vakkuri korostavat, että liitoksen onnistuneisuus määrittyy suurelta osin tavoissa, jolla muutosprosessi ohjataan ja johdetaan. Heidän mukaansa seurakuntaliitosten ja yhteisöllisyyden välinen suhde on paljon monimutkaisempi kuin yleensä ajatellaan. (Keso & Vakkuri 2011.)

Palmun kappeliseurakuntien työntekijöistä ja johtavista luottamusmiehistä tekemän raportin (*Kappelit. Kappeliseurakuntakysely 2010*) mukaan lähes kaikki kappeliseurakuntien toimintaa kuvaavat arviot olivat myönteisiä. Yksimielisimpiä vastaajat olivat siitä, että kappeliseurakunta toteuttaa hyvin seurakunnan perustehtävää. Kappeliseurakunnissa ajateltiin huomattavasti liitosseurakuntia ja yhtymäseurakuntia yleisemmin, että rakennemuutokselle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet hyvin. Erityisen hyvin kappeliseurakuntien ja pääseurakuntien luottamushenkilöt katsoivat toteutuneen hallinnon tarkoituksenmukaisuuden ja oman seurakunnan yhteisöllisyyden. Kappeliseurakuntien työntekijät sen sijaan katsoivat, että monipuolinen seurakuntatyö ja työvoimaresurssien joustava käyttö olivat toteutuneet erittäin tai melko hyvin. Valtaosa työntekijöistä katsoi, että muutoksella oli myönteinen vaikutus palvelujen monipuolisuuteen, työvoimaresurssien joustavaan käyttöön ja kappelin talouteen. Enemmistö johtavista luottamushenkilöistä katsoi, että muutos oli vaikuttanut myönteisesti jäsenyyden merkitykseen ja työvoimaresurssien käyttöön. (Palmu 2010c.)

Nokelainen toteutti diakoniatyöhön liittyvän tutkimuksellisen kehittämisprosessin tutkimuksessaan *Suuntaa etsivä toimintaorganisaatio. Maskun seurakunta kehittävän työntutkimuksen prosessissa*. Prosessissa suunniteltiin ja kehitettiin kolme toimintatavan muutosta: työalapohjaiseen työskentelytapaan siirtyminen, tiimimäisen työtavan käyt-

töönotto sekä uuden koordinaatioryhmän perustaminen kirkkoherran johtamistyön apuvälineeksi. Nokelaisen tutkimus osoitti, että liitosprosessin alkuvaiheeseen liittyi monia pelkoja. Nämä koskivat esimerkiksi työpaikan säilymistä tai työmäärää. Työntekijät eivät kokeneet alueellisen identiteetin säilymistä erityisen suurena ongelmana, vaan heille olivat tärkeämpiä esimerkiksi työn organisointiin, sujuvuuteen ja johtamiseen liittyvät asiat. Työntekijät kuitenkin näkivät, että erityisesti ikääntyneille seurakuntalaisille alueidentiteettiin liittyvät kysymykset olivat aito ja merkittävä ongelma. (Nokelainen 2011.)

Salomäen ja Palmun raportti *Rakennemuutoksen vaikutukset toimintaan ja osallistumiseen* osoitti, että osallistuminen on liitosseurakunnissa kehittynyt eri suuntiin. Jumalanpalveluksiin osallistuminen on laskenut useissa liitosseurakunnissa, mutta niin on myös koko maan jumalanpalvelusosallistuminen. Musiikkitilaisuuksien määrä on osassa seurakuntia laskenut, osassa kohonnut. Myös Keson ja Vakkurin tutkimuksen mukaan useimmissa rakennemuutosseurakunnissa musiikkitilaisuuksien määrä kasvoi (Keso & Vakkuri 2011). Muiden seurakuntatilaisuuksien määrä on joissakin liitosseurakunnissa laskenut voimakkaasti verrokkiseurakuntiin verrattuna. Myös tavoitavuudessa on tapahtunut muutoksia: lapsityön tavoitavuus heikentyi huomattavasti osassa liitosseurakuntia. Myös diakoniatyön asiakkaiden osuus laski pääosassa tutkittuja seurakuntia. Diakoniatyön vapaaehtoisten lukumäärä sen sijaan kasvoi pääosassa tapauksia. (Salomäki & Palmu 2012.)

2. Tutkimuksen toteuttaminen

2.1. Kyselyn toteuttaminen

Tutkimusaineistona olivat ne suomenkieliset liitosseurakunnat ja seurakuntayhtymät, jotka aloittivat toimintansa 1.1.2009 (LIITE 2). Tutkimus on seurantakysely. Kyselyn ensimmäinen osa toteutettiin kesä-elokuussa 2009, jolloin koottiin aineisto rakenneuudistuksessa mukana olleiden seurakuntien luottamushenkilöiltä sekä työntekijöiltä. Johtaville luottamushenkilöille suunnattu kysely käsitteli rakenneuudistusten prosessia, päätöksentekoon vaikuttaneita tekijöitä sekä sen vaikutuksia ja tavoitteiden toteutumista. Työntekijöiden kysely oli laajempi ja käsitteli edellä mainittujen teemojen lisäksi myös työoloja, kuten työn mielekkyyttä, ristiriitojen käsittelyä sekä esimiestoimintaa. (Palmu 2010a; Palmu 2010b.)

Seurantatutkimuksen avulla selvitettiin sitä, miten vastaajien näkemykset olivat muuttuneet yhdistymisprosessin aikana. Kyselylomakkeen pohjana oli vuonna 2009 kyselyssä käytetty lomake, joka lyhennettiin ja muokattiin seurantakyselyyn sopivaksi.

Kyselylomake (LIITE 1) käsitteli seuraavia teemoja:

- Rakennemuutoksen vaikutukset omassa seurakunnassa
- Rakennemuutoksen tavoitteiden toteutuminen
- Rakennemuutoksen vaikutukset työympäristöön ja työn toteuttamiseen
- Työolosuhteet ja työmäärä
- Ilmapiiri, ristiriitojen kokeminen ja niiden käsittely

Kysely toteutettiin sähköisenä Webropol-ohjelman avulla. Seurantakysely lähetettiin kesäkuussa 2011 rakennemuutosseurakuntien työntekijöille. Lomakkeita lähetettiin 1867 työntekijälle ja siihen vastasi 202 työntekijää. Uusintakysely toteutettiin elo-syyskuussa 2011. Uusintakyselyn jälkeen vastausten kokonaismäärä oli 357. Vastausprosentiksi muodostui siten 19. Vastausprosentti on varsin alhainen ja laski vuonna 2009 rakennemuutosseurakuntien työntekijöille ja luottamushenkilöille suunnatusta kyselystä. Tuolloin työntekijöiden kyselyssä vastausprosentti oli 29. Luottamushenkilöiden kyselyn vastausprosentti oli selvästi korkeampi (49 %). (Palmu 2010a, Palmu 2010b).

Palmun tutkimus osoitti, että erityisesti hautausmaa-, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät sekä lastenohjaajat olivat kyselyn ensimmäisessä vaiheessa vastaajajoukossa selvästi aliedustettuina. Hänen mukaansa tulos viittaa siihen, että eri tehtäväryhmissä työskentelevillä oli erilaiset mahdollisuudet internet-yhteyksien käyttämiseen. Myös taito käyttää internetiä vaihtelee iän, koulutustason ja sosiaaliryhmän mukaan. (Palmu 2010a.) Samoja tulkintoja voidaan tehdä tämän kyselyn kohdalla.

Lisäksi alhaista vastausprosenttia saattaa selittää ajankohta. Kyselyn lähetysajankoh-
ta kesän alussa ei ollut paras mahdollinen. Kesälomakausi oli alkanut, ja lisäksi monet seu-
rakunnan työntekijät olivat kesällä työtehtävissä leireillä. Syksyllä toteutettu uusintakysely
nosti vastaajamäärää selvästi, mutta kokonaisprosentti jäi silti varsin alhaiseksi. Tähän
saattoi vaikuttaa myös se, että internetissä toteutettavat kyselyt ovat yleistyneet ja kirkon
työntekijöille tulee toistuvasti pyyntöjä vastata kyselyihin. Alhainen vastausprosentti hei-
kentää tutkimuksen luotettavuutta ja sen yleistettävyyttä.

Rakennemuutos koskettaa kirkossa suurta joukkoa seurakuntalaisia, luottamushen-
kilöitä ja työntekijöitä. Se muuttaa totuttuja työtapoja ja edellyttää työntekijöiltä muu-
toksiin ja uudistuksiin sopeutumista. Suuressa osassa seurakuntia rakennemuutokseen
on päädytty ilman omaa valintaa, kuntaliitoksen vuoksi. Monilla työntekijöillä liitokseen
liittyy vahvoja tunteita. Tähän oli otettu kantaa myös kyselylomakkeen avoimessa kysy-
myksessä:

*En ehkä enää osaa arvioida faktoja vaan tunnetilat ja liian pitkä työhistoria vaikut-
tavat vastauksiini, jään eläkkeelle puolen vuoden päästä.*

*Olen ollut pettynyt siihen, että seurakuntamme liitettiin srk-yhtymään kuntaliitok-
sen yhteydessä. Odotukseni liitokseen olivat alunperin oikein positiiviset, mutta
karu totuus astui kyllä pian esille. Sanottiin, että ”mikään ei muutu”, mutta sehän
piti paikkansa vain srk-yhtymän käytännöissä. Meillä on muuttunut todella kaikki!
Pakkohan tähän on sopeutua, mutta aikaa se tulee ottamaan.*

On mahdotonta tietää, ovatko vastaajat profiloituneet todellisuutta vahvemmin
jompaan kumpaan suuntaan: ovatko tutkimukseen vastanneet esimerkiksi eniten muu-
tokseen pettyneitä, vai onko juuri tämä ryhmä niin turhautunut uudistukseen, ettei halua
vastata aihetta koskevaan kyselyyn. Jotkut vastaajat kokivat, että kyselylomake ei anna
mahdollisuutta myönteisen näkemyksen riittävään esilletuloon tai että kysely painottuu
negatiivisesti.

*Kyselyssä ei pääse esille kovin positiivinen olo/ote rakennemuutoksiin, vaikka sitä
mieltä olenkin.*

Kovin ristiriitapainotteinen tutkimus

*Osa kysymyksistä oli kyselyssä mielestäni hieman johdattelevia (esim. ristiriita-ky-
symykset).*

Osa vastaajista piti kysymyksiä huonosti muotoiltuna ja teemoiltaan epäolennaisi-
na, toiset taas olivat päinvastaista mieltä. Muutammat vastaajat pohtivat kommentissaan
tutkimuksen tarpeellisuutta ja sen seurauksia.

*Hyvä, että tällaisia tehdään. Toivotaan, että niistä on hyötyä, eikä raskaita yhtymiä
enää rakenneta.*

Kysely on asiamukainen ja toivoisin myös paneutumista asioihin kyselyn jälkeen. Pelkkä paperi ei anna motivaatiota työskentelyyn ellei asioita saada muutettua.

Melko joutavaa kyselyä – kuten koko kirkkososiologia.

Tällainen kysely on vain suuntaa antava. Tämän perusteella ei voi tehdä luotettavaa analyysia. Kysymykset ovat liian yleisluontoisia.

Yksi vastaaja kiinnitti huomiota siihen, että seurakunnille ei ole olemassa riittävää ohjeistusta siihen, millä tavalla uudistuksia käytännössä voidaan seurakunnissa viedä eteenpäin.

Kiitos. Rakennemuutostusta varten ei ole selkeitä malleja tai ohjeistusta kirkon tasolla tai muuten seurakuntien avuksi. Olemassa olevat ovat aika ympäröityjä, eikä prosesseista ymmärtämättömät osaa oikea-aikaista sekä ositettua että kokonaisuuksia tarkastelevaa prosessityöskentelyä.

Yksittäisiin kysymyksiin liittyvät kommentit koskivat lähinnä sitä, miten laajasta näkökulmasta vastaajat tarkastelivat kysyttävää asiaa. Osa yhtymissä työskentelevistä työntekijöistä toi esiin, että kysymyksiin vastaaminen on erilaista riippuen siitä, ajattelee-ko koko seurakuntayhtymää vai pienempää työyhteisöä.

2.2. Kyselyyn vastanneet

Vastaajista 69 prosenttia toimi seurakuntatyössä. Osuus oli jotakuinkin sama kuin edellisessä työntekijöille suunnatussa kyselyssä (73 %). Rakennemuutosseurakunnissa hengellisessä työssä olevien osuus keskimäärin oli 45 prosenttia. (Palmu 2010, 4). Pappeja seurakuntatyössä olevista oli yhteensä 66 henkilöä, joista 10 oli kirkkoherroja. Papiston osuus oli jotakuinkin sama kuin vuoden 2009 tutkimuksessa (Palmu 2010, 4.)

Talouden ja hallinnon työtehtävissä toimi vajaa viidennes, ja hautausmaa-, kiinteistö- tai kirkonpalvelutyössä joka kahdeksas. Hautausmaa-, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä toimivien osuus on selvästi vähäisempi kuin se kirkossa on keskimäärin.

Taulukko 1. Vastanneet tehtäväryhmittäin.

	N	%
Seurakuntatyö	200	69
Talouden ja hallinnon työntekijä	51	18
Hautausmaa-, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	36	12
Jokin muu	3	1
Yhteensä	290	100

Vastaajista naisia oli 63 prosenttia ja miehiä 37 prosenttia. Vastaajien sukupuolijakauma oli samankaltainen kuin vuoden 2009 kyselyssä, jossa naisia oli 66 prosenttia ja miehiä 34 prosenttia (Palmu 2010b, 5). Aineistossa miehet ovat yliedustettuina, sillä koko kirkossa naisten osuus henkilöstöstä oli 71 prosenttia ja miesten 29 prosenttia (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2010, 23). Yli puolet vastaajista (56 %) oli vähintään 50-vuotiaita. Vastaajien ikäjakauma vastasi melko pitkälle vuoden 2009 kyselyn tuloksia, jossa yli 50-vuotiaita oli 50 prosenttia (Palmu 2010b, 5.) Yli 50-vuotiaiden osuus vastaajajoukossa on suurempi kuin mitä se on koko kirkon henkilöstössä. Heistä 42 prosenttia oli vuonna 2010 vähintään 50-vuotiaita. Alle 30-vuotiaita sen sijaan on selvästi vähemmän kuin kirkon koko työntekijäjoukossa. Kaikista kirkon työntekijöistä alle 30-vuotiaita on viidennes, mutta tähän tutkimukseen osallistuneista heitä on vain neljä prosenttia. (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2010. 2011, 34.) Kysymyksessä oli huomattavasti puuttuvia vastauksia – joka viides ei ollut ilmoittanut ikäänsä.

Taulukko 2. Vastanneet ikäryhmittäin.

	f	%
Alle 30 vuotta	10	4
30–39 vuotta	40	14
40–49 vuotta	75	26
50–59 vuotta	113	39
yli 60 vuotta	49	17
YHTEENSÄ	287	100

Vastaajilla oli varsin pitkä työkokemus kirkon tai jonkin kristillisen järjestön tehtävissä. Lähes puolet (45 %) oli työskennellyt kirkon tai kristillisen järjestön tehtävissä vähintään kaksi vuosikymmentä. Osuus oli jotakuinkin sama kuin vuoden 2009 kyselyssä (43 %) (Palmu 2010b, 5).

Taulukko 3. Vastanneiden työuran pituus kirkossa tai kristillisessä järjestössä.

	f	%
Alle 5 vuotta	17	6
5–10 vuotta	55	19
11–20 vuotta	88	31
21–30 vuotta	82	29
yli 30 vuotta	45	16
YHTEENSÄ	287	100

Kolmannes vastaajista toimii esimiesasemassa. Esimiesasemassa toimivista miehiä on 55 prosenttia ja naisia 45 prosenttia. Esimiesasemassa toimivista valtaosa (71 %) on vähintään 50-vuotiaita.

Taulukko 4. Vastaajien asema työelämässä. ”Toimitteko esimiesasemassa?”

	f	%
En toimi esimiesasemassa	186	65
Kyllä, ja välittömällä alaisillani ei ole alaisia	59	21
Kyllä, ja välittömällä alaisillani on alaisia	35	12
Kyllä, ja myös alaisteni alaisilla on alaisia	7	2
YHTEENSÄ	287	100

3. Uudistuksen vaikutukset seurakunnassa

3.1. Vaikutukset seurakunnan palveluun ja toimintaan

Rakennemuutosseurakuntien henkilöstölle suunnattu aiempi tutkimus osoitti, että heidän käsityksensä uudistuksen vaikutuksista seurakuntaan olivat melko kielteiset. Tyytymättömyys rakennemuutoksen vaikutuksiin tuli ilmi useilla osa-alueilla. Vain pieni osa henkilöstöstä näki uudistuksen edistävien palvelujen kehittämistä tai monipuolistaneen palveluita. Suuri osa vastaajista ei myöskään katsonut uudistuksen lisänneen viestinnän vuorovaikutteisuuksi, toiminnan laadukkuutta eikä työvoimaresurssien käyttöä. Henkilöstö ei pääosin uskonut siihen, että uudistus olisi vahvistanut edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle elämälle. Vain viidennessä vastaajista oli väitteestä samaa mieltä, kun eri mieltä olevia oli kaksi viidestä. (Palmu 2010a, 47.) Kappeliseurakunnissa arviot olivat myönteisempiä. Valtaosa työntekijöistä arvioi muutoksella olleen myönteinen vaikutus palvelujen monipuolisuuteen, työvoimaresurssien joustavaan käyttöön ja kappelin talouteen. (Palmu 2010c.)

Merkillepantavaa oli se, että vuoden 2009 kyselyssä seurakuntien luottamushenkilöiden ja työntekijöiden arviot poikkesivat huomattavasti toisistaan. Luottamushenkilöiden arviot rakennemuutoksen vaikutuksista olivat selvästi työntekijöitä myönteisemmät. Erityisesti arviot työvoimaresurssien joustavasta käytöstä poikkesivat toisistaan. Puolet (51 %) luottamushenkilöistä katsoi, että uudistus on helpottanut työvoimaresurssien joustavaa käyttöä, mutta työntekijöistä vain joka neljäs (28 %) ajatteli näin. Työntekijöiden näkemykset painoutuivat kielteiselle puolelle myös kysyttäessä uudistuksen vaikutuksista henkilöstön vireyteen ja luovuuteen. Kolme viidestä vastaajasta (62 %) ei katsonut uudistuksen lisänneen henkilöstön luovuutta ja vireyttä. (Palmu 2010a, 47–48.) Leimallista siis oli sekä näkemysten hajaantuminen että niiden painottuminen tyytymättömälle kannalle.

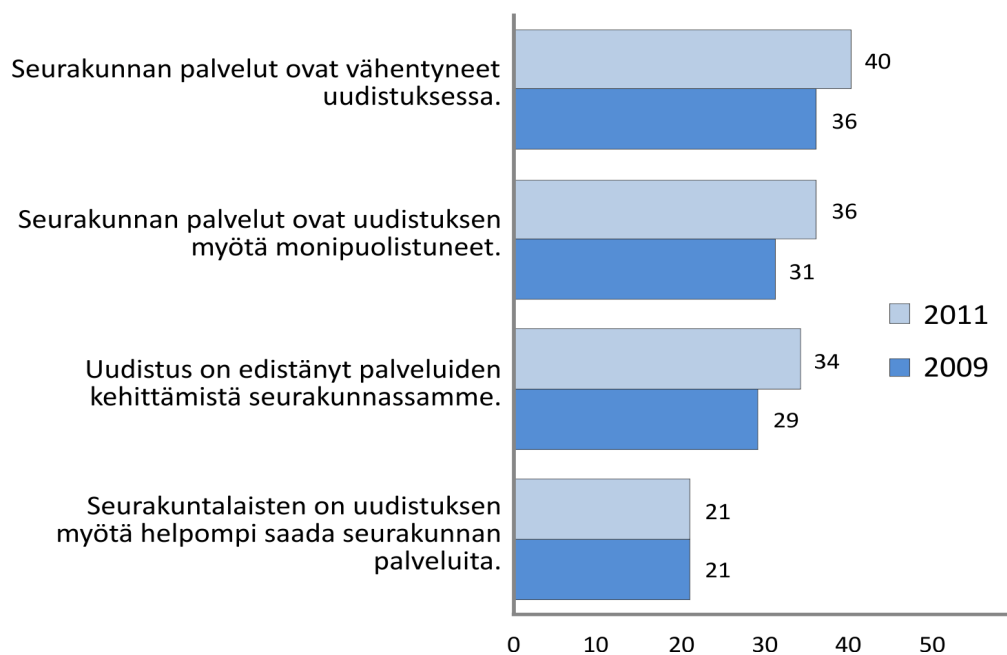
Työntekijöillä ei myöskään ollut vuoden 2009 kyselyssä suurta luottamusta siihen, että uudistuksella olisi saavutettu toivotut vaikutukset seurakuntalaisiin. Suuri osa työntekijöistä ei uskonut rakennemuutoksen vaikuttaneen myönteisesti seurakuntalaisten mahdollisuuksiin saada seurakunnan palveluita. He eivät myöskään uskoneet uudistuksen vahvistaneen seurakuntalaisten kokemusta seurakunnan jäsenyydestä. Yli puolet työntekijöistä oli eri mieltä väitteestä, että uudistus on vahvistanut seurakuntalaisten myönteistä näkemystä seurakunnan jäsenyydestä ja sen mielekkyydestä. Yhtä suuri osa työntekijöistä oli myös eri mieltä väitteestä, että seurakuntalaisten on uudistusten myötä helpompaa saada seurakunnan palveluita. Puolet työntekijöistä oli myös eri mieltä väitteestä, että heikoimmista huolehtiminen on vahvistunut uudistuksen myötä. Kaksi viidestä työntekijästä ajatteli, että uudistus ei ole lisännyt mahdollisuuksia kantaa vastuuta ja toimia lähimmäisenrakkauden puolesta. (Palmu 2010a, 48.) Kokonaisuudessaan työntekijöiden käsitykset

rakennemuutoksen vaikutuksista seurakuntalaisten mahdollisuuksiin toimia ja kiinnittyä seurakuntaan olivat melko pessimistiset.

Palmu toteaa tutkimuksessaan, että rakennemuutousseurakuntien tilanne jättää kirkolle suuria haasteita, kun tuloksia verrataan Meidän kirkko -strategian tavoitteisiin. Muun muassa jäsenyyden vahvistaminen, seurakuntalaisten palveleminen sekä vapaaehtoistoiminnan mahdollistaminen ja henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ovat asioita, jotka eivät ole vastaajien mukaan rakennemuutoksessa toteutuneet toivotulla tavalla. (Meidän kirkko 2007; Palmu 2010a, 48.)

Myös vuonna 2011 rakennemuutosseurakunnissa toteutettu kysely osoitti työntekijöiden tyytymättömyyttä uudistuksen vaikutuksiin. Kun selvitettiin näkemyksiä uudistuksen vaikutuksista seurakunnan palveluihin, näkemykset myös hajaantuivat runsaasti. Suuri joukko työntekijöistä koki uudistuksen vaikuttaneen palveluihin negatiivisesti: jopa 40 prosenttia oli sitä mieltä, että **seurakunnan palvelut olivat vähentyneet uudistuksessa**. Joka kymmenes vastaaja oli väittämästä täysin samaa mieltä. Niiden osuus, jotka kokivat palveluiden vähentyneen, oli kasvanut vuoden 2009 kyselyyn verrattuna. Tämä osoittaa kuilua uudistuksen tavoitteiden ja koetun todellisuuden välillä, erityisesti kun otetaan huomioon, että seurakuntalaisten tavoittaminen nähtiin tavoitteista tärkeimpänä (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 2). Naiset katsoivat jonkin verran miehiä useammin palveluiden vähentyneen. Naisista 41 prosenttia, miehistä 34 prosenttia katsoi, että seurakunnan palvelut ovat vähentyneet uudistuksessa.

Kuvio 1. Työntekijöiden arviot rakennemuutoksen vaikutuksista seurakunnan palveluihin vuosina 2009 ja 2011. Väittämistä jokseenkin tai täysin samaa mieltä olevien osuus. (%)



Vain kolmannes vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että seurakunnan **palvelut ovat monipuolistuneet uudistuksessa**. Näin ajattelevien osuus oli jonkin verran kasvanut vuodesta 2009. Kuitenkin enemmän oli niitä, jotka eivät nähneet palveluiden tulleen seurakunnassa monipuolisemmiksi: lähes puolet koki, että palvelut eivät olleet monipuolistuneet. Joka viides (19 %) oli täysin ja runsas neljännes (27 %) jokseenkin eri mieltä väittämästä, että palvelut ovat monipuolistuneet. Edellä kuvatut jakaumat osoittavat näkemysten kehittyneen kahteen vastakkaiseen suuntaan. Sekä niiden osuus, jotka ajattelivat palveluiden vähentyneen, että niiden osuus, jotka ajattelivat palveluiden monipuolistuneen, oli kasvanut vuodesta 2009. Mitä vanhemmasta ikäryhmästä oli kyse, sitä myönteisempi näkemys oli. Alle 40-vuotiaista¹ neljäsosa (27 %) oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että palvelut ovat monipuolistuneet, mutta yli 60-vuotiaista näin ajatteli lähes puolet (47 %).

Myös niiden osuus, jotka katsoivat uudistuksen **edistäneen palveluiden kehittämistä seurakunnassa**, oli kasvanut jonkin verran. Vuoden 2011 kyselyssä kolmannes näki uudistuksen edistäneen palveluiden kehittämistä. Kuitenkin väittämästä toista mieltä olevia oli selvästi enemmän, lähes puolet (48 %). Viidesosa (21 %) oli täysin eri mieltä väittämästä, mutta täysin samaa mieltä olevia oli vain seitsemän prosenttia. Kokonaisuudessaan vastaukset siis painottuvat sille kannalle, että uudistus ei ole edistänyt palveluiden kehittämistä seurakunnassa.

Vastaajilla oli varsin pessimistiset käsitykset uudistuksen vaikutuksista **seurakuntalaisten saamiin palveluihin**. Vain viidennes ajatteli, että seurakuntalaisten on uudistuksen myötä helpompi saada palveluita. Valtaosa, kolme viidestä oli päinvastaista mieltä: joka kolmas (30 %) oli täysin eri mieltä väittämästä ja toinen kolmannes (30 %) jokseenkin eri mieltä. Näkemykset olivat samankaltaiset kuin mitä ne olivat uudistuksen alkuvaiheessa. Myös vuonna 2009 vain viidennes oli sitä mieltä, että uudistus on parantanut palveluiden saatavuutta.

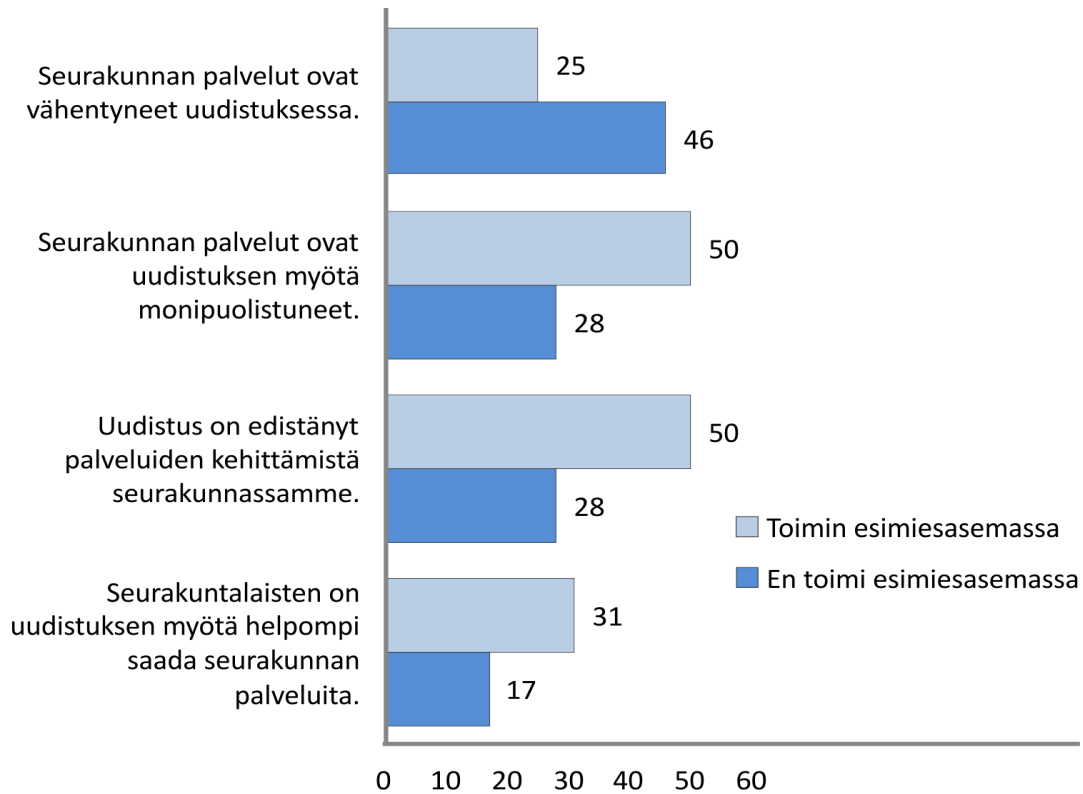
Kokonaisuudessaan vastaajien arviot palveluihin liittyvissä kysymyksissä olivat melko kielteiset. Rakennemuutosuudistuksen ydinkysymykseksi on esitetty se, miten seurakunta toiminnallaan tukee yksittäisen ihmisen uskoa ja elämää. Tärkeänä pidetään sitä, että rakenteet palvelevat seurakunnan tehtävän toteutumista ja myös vastaavat seurakuntalaisten tarpeita. (Läsnäolon kirkko 2007, 10.) Kuitenkin sekä vuoden 2009 että 2011 kyselyssä vain pieni osa työntekijöistä katsoi, että uudistus on edistänyt seurakuntalaisten palveluiden saamista.

Esimiesasemassa toimivien käsitykset kaikissa seurakunnan palveluihin liittyvissä väittämässä poikkesivat huomattavasti muiden näkemyksistä. Esimiesasemassa toimivat arvioivat uudistuksen vaikutukset huomattavasti myönteisempinä kuin ne, jotka eivät toi-

1 Alle 30-vuotiaita vastaajia oli vain 10, joten käsittelyssä yhdistettiin alle 30-vuotiaat ja 30–39-vuotiaat yhdeksi luokaksi.

mineet esimiesasemassa. Tulokset saattavat selittyä sillä, että esimiesasemassa olevat ovat muita työntekijöitä vahvemmin osallisia muutoksen toteuttamisessa seurakunnassa.

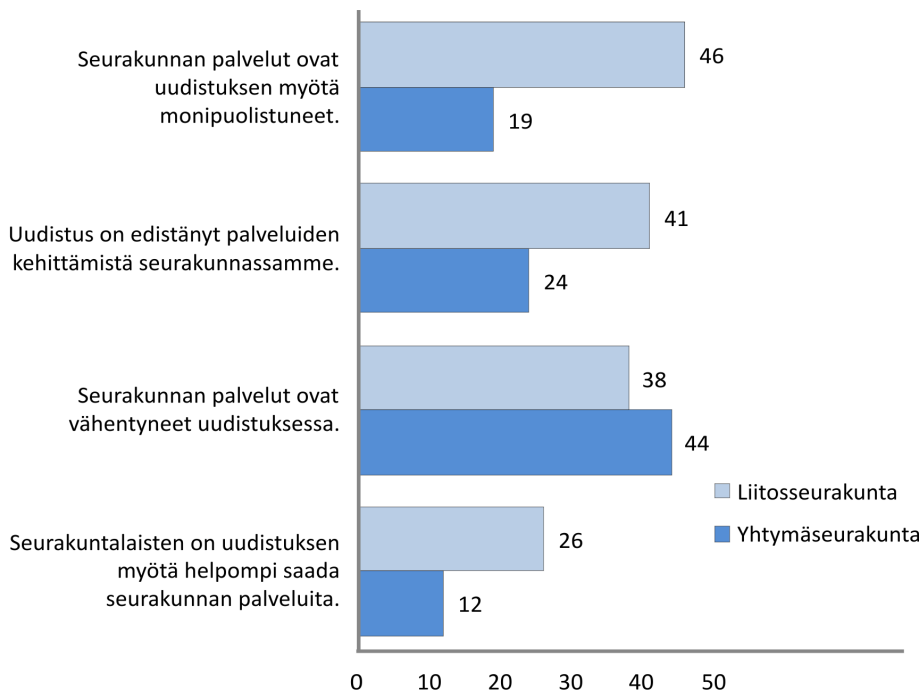
Kuvio 2. Arviot rakennemuutoksen vaikutuksista seurakunnan palveluihin esimiesasemassa toimivilla ja niillä, jotka eivät toimi esimiesasemassa. (%)



Liitosseurakuntien ja yhtymäseurakuntien käsitykset seurakunnan palveluiden kehittymisestä poikkesivat huomattavasti toisistaan useimmissa kysymyksissä. Liitosseurakuntien työntekijöillä on huomattavasti yhtymäseurakuntien työntekijöitä yleisemmin käsitys, että seurakunnan palvelut ovat monipuolistuneet uudistuksen myötä. Liitosseurakunnissa näin ajatteli lähes puolet, mutta yhtymäseurakunnissa vain viidennes. Sen sijaan 61 prosenttia yhtymäseurakuntien työntekijöistä oli väittämstä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Eri mieltä olevien osuus oli lähes yhtä suuri kuin vuoden 2009 kyselyssä, mutta samaa mieltä olevien osuus oli kasvanut (8 % vuonna 2009). (Palmu 2010a, 52.)

Liitosseurakuntien työntekijät kokivat myös yhtymäseurakuntien työntekijöitä selvästi useammin, että uudistus on edistänyt palveluiden kehittämistä omassa seurakunnassa. Liitosseurakunnissa työskentelevistä kaksi viidestä ajatteli näin, mutta yhtymäseurakunnissa vain neljannes. Yhtymäseurakunnissa valtaosa, 61 prosenttia, oli väittämstä eri mieltä. Palveluiden vähentymistä käsittelevästä väittämstä erityyppisissä rakennemuutosseurakunnissa työskentelevät olivat melko yksimielisiä. Sekä liitosseurakunnissa että yhtymäseurakunnissa kaksi viidestä koki palveluiden vähentyneen uudistuksessa.

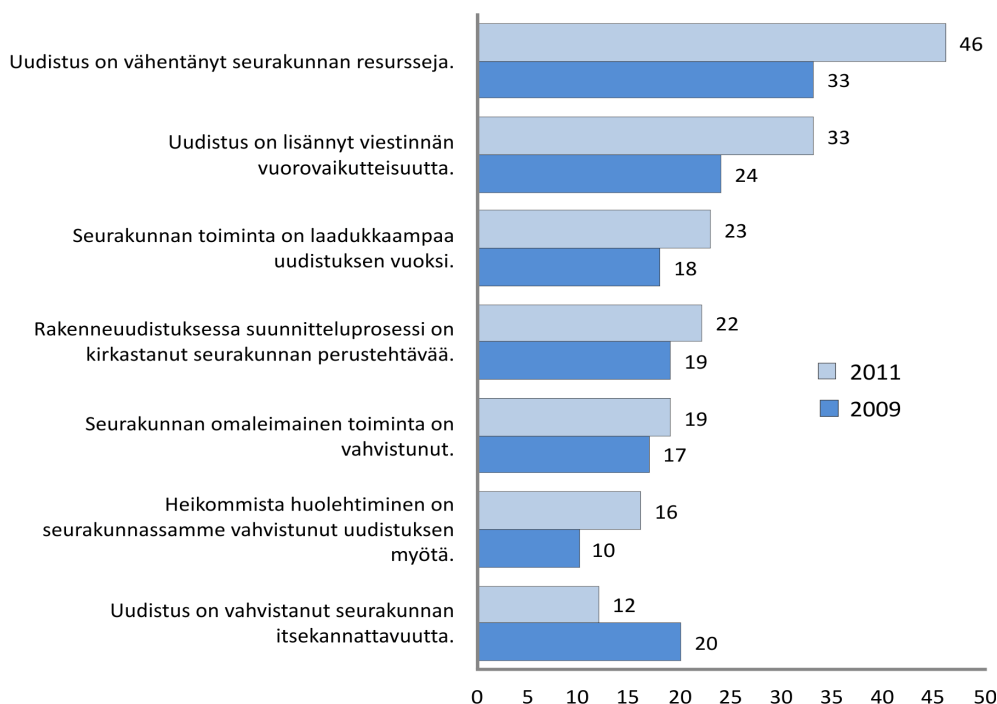
Kuvio 3. Kokemukset rakenneuudistuksen vaikutuksista seurakunnan palveluihin liitosseurakunnissa ja yhtymäseurakunnissa. (%)



Vastaajilla oli varsin kielteiset käsitykset uudistuksen vaikutuksista seurakunnan resursseihin. Lähes puolet (46 %) työntekijöistä oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että uudistus on vähentänyt seurakunnan resursseja. Väittämästä eri mieltä olevien osuus oli pienempi (31 %). Työntekijät katsoivat kehityksen taittuneen kielteiseen suuntaan, sillä vuoden 2009 kyselyssä vain kolmasosa koki uudistuksen vähentäneen seurakunnan resursseja.

Kokemukset viestinnän vuorovaikutteisuudesta olivat sen sijaan muuttuneet selvästi myönteisemmiksi. Vuonna 2011 kolmannes (33 %) ajatteli, että uudistus on lisännyt viestinnän vuorovaikutteisutta, kun vuonna 2009 näin ajattelevia oli neljännes. Kuitenkin edelleen lähes 40 prosenttia oli väittämästä eri mieltä, joten tilanteen kohentumisesta huolimatta kokemukset eivät edelleenkaan ole erityisen myönteisiä. Eri-ikäisten työntekijöiden näkemykset poikkesivat runsaasti toisistaan. Yli 60-vuotiaista työntekijöistä joka toinen (51 %) katsoi uudistuksen lisänneen viestinnän vuorovaikutteisutta, mutta 40–49-vuotiaista näin ajatteli vain viidennes (21 %). Alle 40-vuotiaista tällä kannalla oli joka neljäs (26 %).

Kuvio 4. Työntekijöiden käsitykset uudistuksen vaikutuksista seurakunnan toimintaan 2009 ja 2011. (%)



Niiden osuus, jotka ajattelivat seurakunnan **toiminnan olevan laadukkaampaa** uudistuksen vuoksi, oli myös jonkun verran kasvanut. Joka neljäs ajatteli seurakunnan toiminnan tulleen laadukkaammaksi uudistuksessa. Selvästi enemmän oli kuitenkin niitä, jotka olivat väittämistä eri mieltä: puolet vastaajista ei katsonut toiminnan muuttuneen laadukkaammaksi. Miehet uskoivat toiminnan laadukkuuteen naisia useammin: miehistä kolmannes (31 %), naisista viidennes (21 %) katsoi, että toiminta on laadukkaampaa uudistuksen vuoksi. Yli 60-vuotiaissa oli eniten niitä, jotka ajattelivat seurakunnan toiminnan muuttuneen laadukkaammaksi (32 %), alle 40-vuotiaissa vähiten (14 %).

Myös kysymyksessä seurakunnan perustehtävän kirkastumisesta käsitykset jakaantuivat runsaasti. Viidennes ajatteli, että rakennemuutoksessa suunnitteluprosessi on **kirkastanut seurakunnan perustehtävää**. Osuus oli jotakuinkin sama kuin vuonna 2009. Puolet vastaajista (51 %) oli kuitenkin väittämistä eri mieltä. Väittämistä täysin eri mieltä oli neljännos (27 %), kun täysin samaa mieltä väittämistä oli vain kolme prosenttia. Selvä enemmistö siis näki, että suunnitteluprosessi ei ollut kirkastanut seurakunnan perustehtävää. Naisista 20 prosenttia, mutta miehistä 27 prosenttia katsoi uudistuksen kirkastaneen seurakunnan perustehtävää. Mitä vanhemmasta ikäryhmästä oli kyse, sitä suurempi osuus katsoi suunnitteluprosessin kirkastaneen seurakunnan perustehtävää. Kuitenkin vanhimmallakin ikäryhmällä väittämistä samaa mieltä olevien osuus oli vain 28 %.

Käsitykset uudistuksen vaikutuksista **seurakunnan omaleimaiseen toimintaan** eivät olleet juuri muuttuneet vuodesta 2009. Viidennes ajatteli, että seurakunnan omaleimainen toiminta on vahvistunut rakennemuutoksen myötä. Suurin osa vastaajista on kuitenkin väittämistä toista mieltä: 55 % ajatteli, että näin ei ole tapahtunut. Naiset usko-

vat miehiä vahvemmin siihen, että seurakunnan omaleimainen toiminta on vahvistunut uudistuksen myötä. Naisista viidennes (21 %), miehistä runsas kymmenesosa (12 %) katsoi, että omaleimainen toiminta oli vahvistunut.

Näkemyksiä siitä, että rakenneuudistus on **vahvistanut heikoimmista huolehtimista**, on jonkun verran vahvistunut vuodesta 2009. Kun vuonna 2009 näin ajatteli vain yksi kymmenestä, nyt osuus oli 16 prosenttia. Osuus on kuitenkin edelleen varsin alhainen. Suurin osa työntekijöistä (56 %) oli eri mieltä siitä, että uudistus olisi vahvistanut heikoimmista huolehtimista seurakunnassa. Väittämästä täysin eri mieltä olevien osuus oli 26 prosenttia, kun täysin samaa mieltä olevia oli vain kaksi prosenttia. Naisten ja miesten käsitykset poikkesivat huomattavasti toisistaan. Vain joka kymmenes nainen (10 %), mutta miehistä neljäsosa (26 %) oli samaa mieltä väitteestä, että heikoimmista huolehtiminen on seurakunnassa vahvistunut uudistuksen myötä. Alle 40-vuotiailla oli pessimistisimmät käsitykset siitä, että heikoimmista huolehtiminen olisi vahvistunut. Heistä vain kahdeksan prosenttia oli väittämästä samaa mieltä, mutta 62 prosenttia jokseenkin tai täysin eri mieltä. Sen sijaan yli 60-vuotiaista joka neljäs (23 %) katsoi, että heikoimmista huolehtiminen on vahvistunut uudistuksen myötä.

Työntekijöiden käsitykset siitä, että uudistus on vahvistanut **seurakunnan itsekannattavuutta**, ovat muuttuneet huomattavasti kielteisemmäksi vuodesta 2009. Vuonna 2009 viidennes, mutta vuonna 2011 enää runsas kymmenesosa ajatteli rakenneuudistuksen vahvistaneen seurakunnan itsekannattavuutta. Vastaajista 44 prosenttia ajatteli, että näin ei ole tapahtunut. Kysymyksessä oli paljon niitä, joiden näkemykset sijoittuivat näiden vaihtoehtojen välimaastoon: kolmannes (34 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Alle 40-vuotiaista vain kuusi prosenttia ajatteli, että uudistus on vahvistanut seurakunnan itsekannattavuutta. Vahvimmin tähän uskoivat yli 60-vuotiaat, joista viidennes (19 %) oli väittämästä samaa mieltä.

Muutamit vastaajat olivat ottaneet kantaa uudistuksen vaikutuksiin seurakunnan taloudelliseen tilanteeseen:

Meillä jo 2,5 vuotta yhteistä aikaa on vasta alkua. Uuvuttavaa jokaisen kohdalla. Eikä saada lainkaan taloudellisia säästöjä – ainakaan meillä.

Seurakuntaliitos on kiristänyt taloudenhoitoa, kun pieni köyhä seurakunta on otettu holhottavaksi. Tämä on johtanut veroprosentin nostamiseen ja on tulossa myös virkojen lakkautuksia. Entinen oma seurakunta olisi pärjännyt paremmin. Kuitenkin kappeliseurakunnan toimintaa on käsiteltävä silkkihansikkain, ettei syntyisi ajatuksia pienemmän kumppanin sortamisesta.

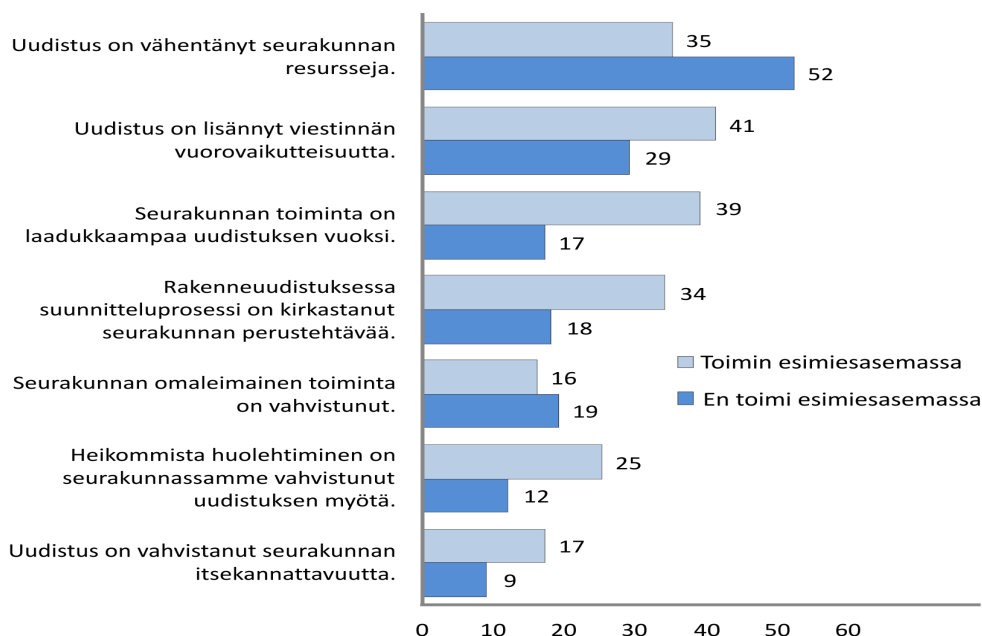
Sekä resurssien vähentymistä ja itsekannattavuutta koskevien kysymysten vastausten jakaumat että kommentit osoittavat, että uudistuskeskustelussa paljon käytetyt taloudellisen tehokkuuden argumentit eivät vastaa rakenneuudistusseurakunnissa työntekijöiden kokemuksia. Rakennemuutoksen ohjausryhmän väliraportti osoitti, että suurimmassa osassa vuosien 2008–2009 aikana toteutetuissa liitoksissa veroprosentti laski.

Talouteen liittyvät kysymykset aiheuttivat kuitenkin ristiriitoja liitosseurakunnissa. Ristiriitoja oli muun muassa taloudellisten voimavarojen jakamisesta, talousasioissa noudatettavista menettelytavoista ja erilaisista maksuista. (Havaintoja ja kokemuksia seurakuntien rakennemuutoksista 2010, 19–22.)

Myös edellä käsitellyissä kysymyksissä käsitykset uudistuksen vaikutuksista seurakunnan toimintaan vaihtelivat runsaasti sen mukaan, toimiko vastaaja esimiesasemassa. Lähes kaikissa kysymyksissä esimiesten näkemykset olivat selvästi muita myönteisemmät. Niistä, jotka eivät toimineet esimiesasemassa, yli puolet (52 %) ajatteli, että seurakunnan resurssit ovat vähentyneet uudistuksessa. Esimiesasemassa toimivista sen sijaan vain kolmannes (35 %) oli tätä mieltä. Esimiesasemassa toimivat ajattelivat myös huomattavasti muita useammin seurakunnan toiminnan olevan laadukkaampaa uudistuksen vuoksi. Kaksi viidestä esimiesasemassa toimivasta katsoi näin olevan, mutta muista vain vajaa viidennes.

Esimiesasemassa olevista joka kolmas ajatteli, että rakenneuudistuksen suunnitteluprosessi on kirkastanut seurakunnan perustehtävää. Niistä, jotka eivät toimineet esimiestehtävässä, näin ajatteli vain vajaa viidennes. Esimiesasemassa olevista huomattavasti muita suurempi osa myös katsoi heikoimmista huolehtimisen vahvistuneen ja uudistuksen lisänteen viestinnän vuorovaikutteisuutta. Käsityksissä oli näin ollen huomattavasti variaatiota tehtävästä riippuen.

Kuvio 5. Kokemukset uudistuksen vaikutuksista seurakunnan toimintaan esimiesasemassa toimivilla ja niillä, jotka eivät toimi esimiesasemassa. (%)

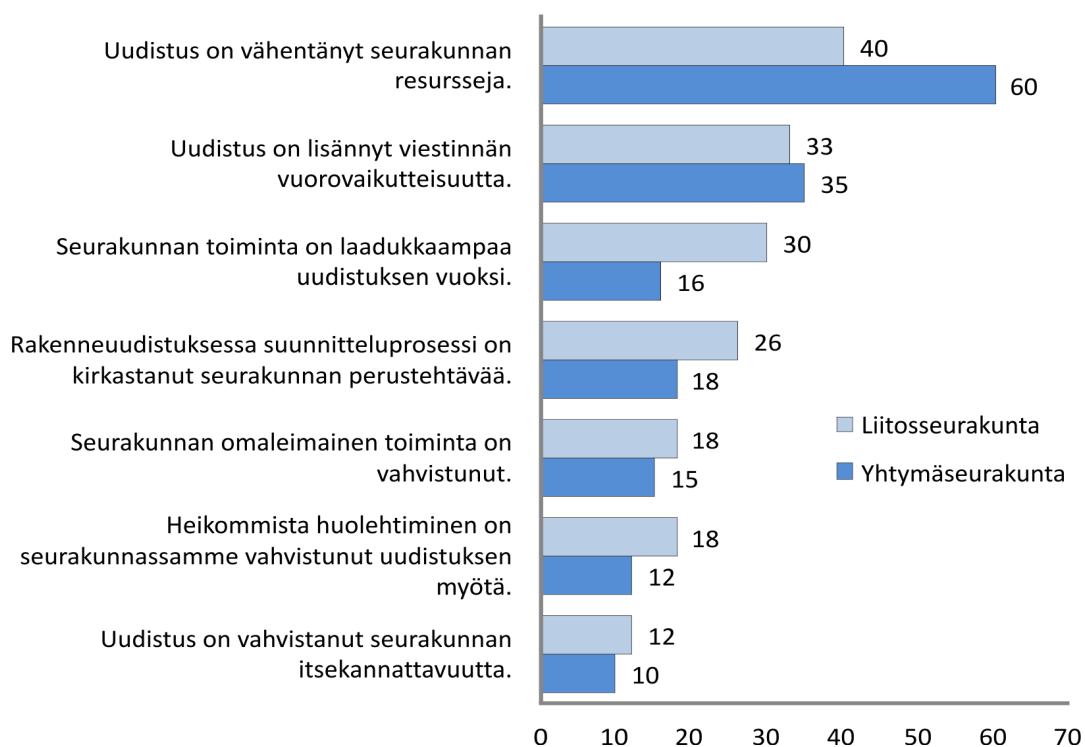


Erityisesti yhtymäseurakuntien työntekijät kokivat, että uudistus on vähentänyt seurakunnan resursseja: jopa 60 prosenttia yhtymäseurakuntien työntekijöistä koki tällä tavoin. Jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä on vain viidennes (22 %) yhtymäseura-

kuntien työntekijöistä. Resurssien arvioi vähentyneen huomattavasti suurempi osa yhtymäseurakuntien työntekijöistä kuin vuoden 2009 kyselyssä. Liitosseurakunnissa vuonna 2009 työntekijöistä neljäsosa (23 %) katsoi uudistuksen vähentäneen resursseja (Palmu 2010a, 52), kun nyt osuus oli 40 prosenttia.

Liitosseurakunnissa koettiin selvästi seurakuntayhtymiä useammin, että seurakunnan toiminta on laadukkaampaa uudistuksen myötä. Yhtymäseurakunnissa vain 16 prosenttia, mutta kolmannes liitosseurakuntien työntekijöistä katsoi seurakunnan toiminnan olevan laadukkaampaa uudistuksen vuoksi.

Kuvio 6. Kokemukset uudistuksen vaikutuksista liitosseurakunnissa ja yhtymäseurakunnissa. (%)



Viestintää koskevaa kysymystä lukuun ottamatta yhtymäseurakunnissa arviot olivat kaikissa kysymyksissä liitosseurakuntia heikommalla tasolla. Myös Palmun tutkimuksessa tuli esiin, että yhtymäseurakunnissa työntekijöiden käsitykset rakennemuutoksen vaikutuksista olivat liitosseurakuntien työntekijöitä kielteisemmät (Palmu 2010a, 49–52).

3.2. Rakennemuutoksen vaikutukset seurakuntalaisiin

Rakennemuutoksen toteuttamisessa korostettiin sitä, että tavoitteet nousevat ennen muuta toiminnallisesta, hengellisen työn lähtökohdasta. Keskeisenä nähdään perustointojen toteuttaminen tasapuolisesti, laadukkaasti ja kattavasti. Ydinkysymyksenä pide-

tään sitä, miten seurakunta tukee yksittäisen seurakuntalaisen kristillistä uskoa ja elämää. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 10–12; Läsnaolon yhteisö 2007, 15.)

Seurakunnan työntekijöiden käsitykset uudistuksen vaikutuksista seurakuntalaisten osallistumismahdollisuuksiin olivat varsin pessimistiset. Vain runsas neljäsosa (28 %) ajatteli, että uudistus on lisännyt seurakuntalaisten **mahdollisuuksia osallistua seurakunnan toimintaan**. Sen sijaan kaksi viidestä (38 %) oli väittämistä joko jokseenkin tai täysin eri mieltä. Myös tämän väittämän kohdalla vastaukset painottuivat siis kielteiselle kannalle. Eniten seurakuntalaisten lisääntyneisiin osallistumismahdollisuuksiin uskoivat yli 60-vuotiaat työntekijät, joista 43 prosenttia oli väittämistä samaa mieltä. Alle 40-vuotiaista näin ajatteli vain joka viides (22 %).

Osa kyselyyn vastaajista oli kommentoinut kyselylomakkeessa osallistumismahdollisuuksia:

Tiloja ja työmuotoja tunnutaan laskettavan alas, ikään kuin huomaamatta. Liikaa keskittämistä, ihmiset eivät liiku yhtymän toivomalla tavalla, kaipaavat tuttuutta ja turvallisuutta entiseen malliin.

Liian monta liittyi yhdellä kertaa. Alueiden seurakuntatalot ja niissä olleet virastot ovat lähes kuolleet tai ovat perin hiljaa. Alueilla seurakuntalaiset eivät juuri tavoita alueen työntekijöitä.

Katkelmat osoittavat, että seurakunnan työntekijöiden kokemukset poikkeavat varsin paljon uudistukselle asetetuista tavoitteista, sillä juuri jäsenyyden vahvistaminen ja lähiyhteisöjen säilyttäminen nähtiin tärkeänä. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 12–14.)

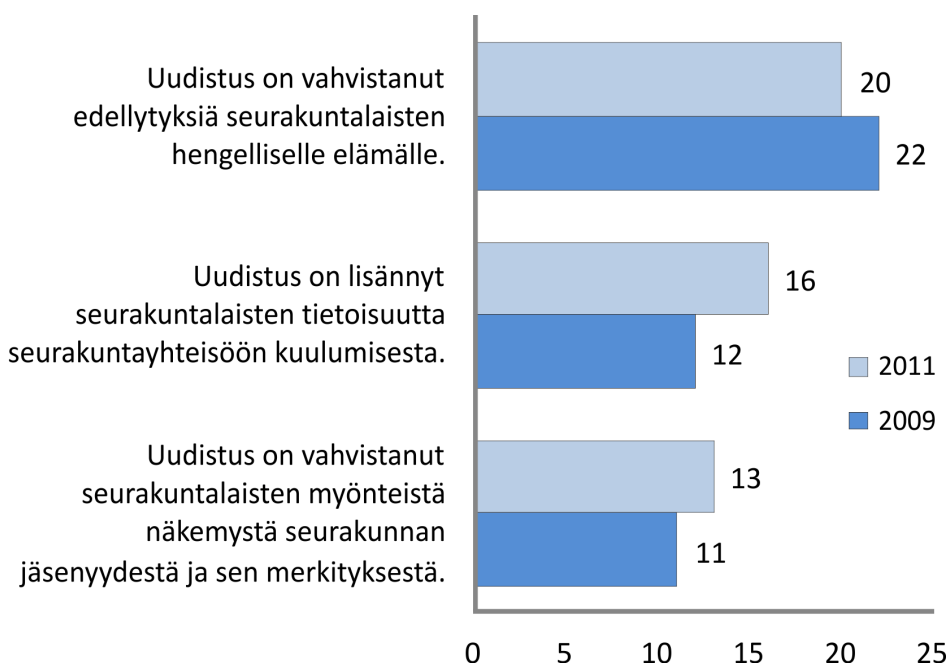
Työntekijät eivät myöskään kovin usein katsoneet uudistuksen parantaneen mahdollisuuksia **toimia vapaaehtoisena**. Neljännes vastaajista (24 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Kuitenkin enemmän (37 %) on niitä, jotka ovat joko jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteestä, että uudistus on lisännyt seurakunnan mahdollisuuksia toimia vapaaehtoisena. Vanhimmat työntekijät näkivät uudistuksen vaikutukset vapaaehtoistyöhön myönteisimpänä. Kaksi viidestä (38 %) yli 60-vuotiaasta, mutta vain viidennes (18 %) alle 40-vuotiaista näki uudistuksen lisänneen seurakuntalaisten mahdollisuuksia toimia vapaaehtoisena. Vuonna 2009 vapaaehtoisuutta selvitettiin hieman eri kysymysmuodossa, joten eri vuosien lukemat eivät ole täysin vertailukelpoisia. Tuolloin asiaa selvitettiin väittämällä ”Uudistus on lisännyt seurakuntalaisten mahdollisuuksia kantaa vastuuta ja toimia lähimmäisenrakkauden puolesta”. Väittämistä oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä 16 prosenttia vastaajista, ja jokseenkin tai täysin eri mieltä lähes puolet vastaajista (47 %).

Kyselylomakkeissa oli kommentteja myös vapaaehtoisten tavoittamisesta:

Olen sitä mieltä, että seurakuntien pakkoliitokset ovat suuri virhe kirkossa ja johtaa aika pian vapaaehtoisuuden kuolemiseen. Toiminnasta katoa ilo ja kannatusluvut esim. lähetystyössä romahtaa jne.

Vain joka viides vastaaja ajatteli uudistuksen **vahvistaneen edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle elämälle**. Keskeinen seurakuntarakenteen uudistamisen tavoite on siis työntekijöiden mielestä toteutunut varsin heikosti. Osuus oli jopa hieman vähäisempi kuin vuoden 2009 kyselyssä, joten alkuvaiheen jälkeen uudistuksen ei edelleenkään nähty erityisesti tuoneen edellytyksiä seurakuntalaisten hengellisen elämän vahvistamiselle. Selvästi suurempi joukko, joka toinen (50 %) seurakunnan työntekijä oli sitä mieltä, että uudistus ei ole vahvistanut edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle elämälle. Vain kolme prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämästä, kun joka viides (21 %) oli täysin eri mieltä. Vastaajien kokemukset siis ovat varsin etäällä uudistukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Alle 40-vuotiaat suhtautuivat pessimistisemmin ajatukseen siitä, että uudistus on vahvistanut edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle elämälle. Heistä vain kymmenesosa (10 %) ajatteli uudistuksen vahvistaneen edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle kasvuille. Kaikissa muissa ikäryhmissä näin ajattelevia oli vähintään viidennes.

Kuvio 7. Työntekijöiden arviot rakennemuutoksen vaikutuksista seurakuntalaisiin vuosina 2009 ja 2011 (%)



Vastaajien käsityksissä siitä, että uudistus lisää tietoisuutta seurakuntayhteisöön kuulumisesta ja että uudistus vahvistaa näkemyksiä seurakunnan jäsenyydestä ja sen merkityksestä, oli tapahtunut vain pientä muutosta vuodesta 2009. Väittämistä samaa mieltä olevien osuus oli kasvanut vuodesta 2009, mutta siitä huolimatta osuudet olivat edelleen varsin alhaiset. Vain joka kuudes ajatteli, että uudistus on lisännyt seurakuntalaisten **tietoisuutta seurakuntayhteisöön kuulumisesta**. Yli puolet (54 %) sen sijaan oli väittämästä eri mieltä. Joka kahdeksas (13 %) ajatteli, että uudistus on **vahvistanut seurakuntalaisten myönteistä näkemystä seurakunnan jäsenyydestä ja sen merkityksestä**. Kuitenkin suuri

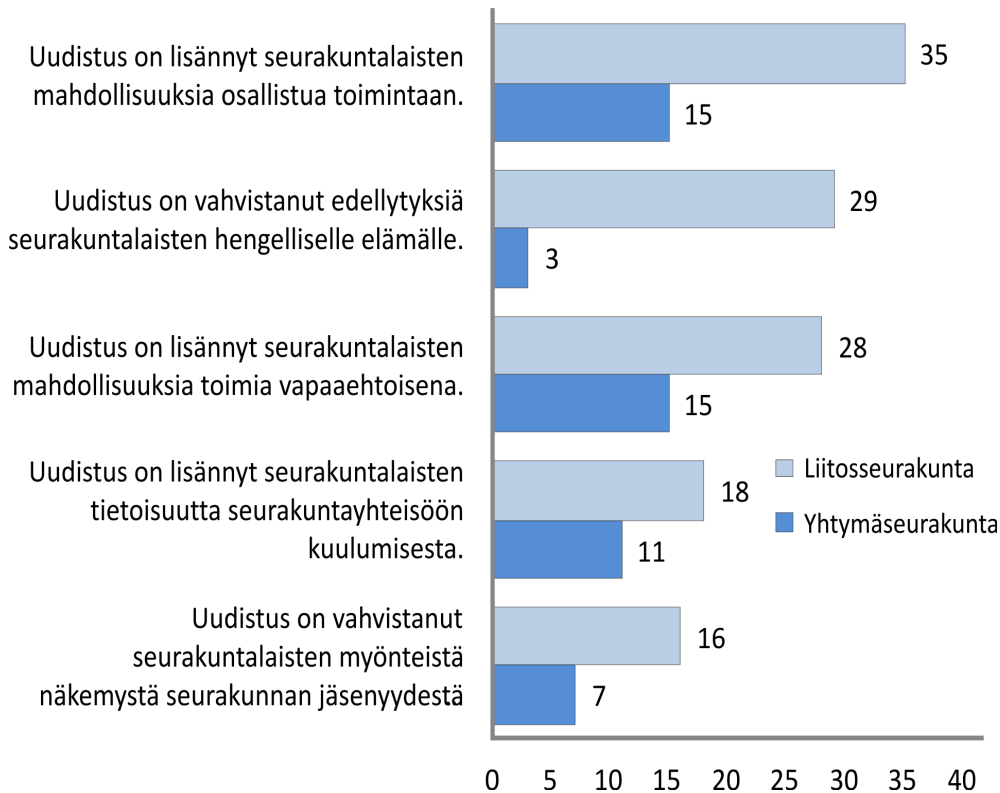
enemmistö (63 %) oli väittämästä eri mieltä. Väittämästä oli täysin samaa mieltä vain yksi prosentti, mutta täysin eri mieltä väitteestä oli joka neljäs (28 %). Myös tämän kysymyksen kohdalla nuorin ikäryhmä oli pessimistisin arvioidessaan uudistuksen vaikutuksia: alle 40-vuotiaista vain kahdeksan prosenttia oli väittämästä samaa mieltä, kolme neljästä (72 %) sen sijaan eri mieltä.

Esimiesasemassa toimivat uskoivat muita vahvemmin uudistuksen vaikutuksiin seurakuntalaisiin. Esimiesasemassa toimivista joka viides ajatteli, että uudistus on vahvistanut seurakuntalaisten myönteisiä näkemyksiä seurakunnan jäsenyydestä ja sen merkityksestä, kun muilla vastaava osuus oli yksi kymmenestä. Myös käsityksissä uudistuksen vaikutuksista seurakuntalaisten hengelliselle elämälle oli suuresti eroja esimiesasemassa toimivien ja muiden välillä. Kolmannes esimiesasemassa toimivista oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että uudistus on vahvistanut edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle elämälle, mutta niistä, jotka eivät olleet esimiesasemassa, vain joka kuudes.

Kokonaisuudessaan arviot kysymyksistä, joissa arvioitiin uudistuksen vaikutuksia seurakuntalaisiin, kallistuivat kannalle, jossa uudistuksella nähtiin varsin vähän positiivisia vaikutuksia. Tulosten pohjalta uudistuksessa on suuresti kehittämisen varaa erityisesti suhteessa jäseniin ja heidän sitoutumis- ja osallistumismahdollisuuksiinsa. Kaikissa edellä mainituissa teemoissa väittämistä eri mieltä olevien osuus on suurempi kuin samaa mieltä olevien.

Yhtymäseurakunnissa seurakuntalaisiin liittyvien tavoitteiden toteutuminen jäi varsin vaatimattomalle tasolle työntekijöiden arvioissa. Ainoastaan kolme prosenttia koki, että uudistus on vahvistanut edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle elämälle. Liitosseurakunnissa sen sijaan joka kolmas katsoi, että tämä on toteutunut melko tai erittäin hyvin. Alle kymmenesosa yhtymäseurakuntien työntekijöistä uskoi, että uudistus on vahvistanut seurakuntalaisten myönteistä näkemystä seurakunnan jäsenyydestä ja sen merkityksestä.

Kuvio 8. Arviot rakenneuudistuksen vaikutuksista seurakuntalaisiin liitosseurakuntien ja yhtymäseurakuntien työntekijöillä. Prosenttiosuudet.



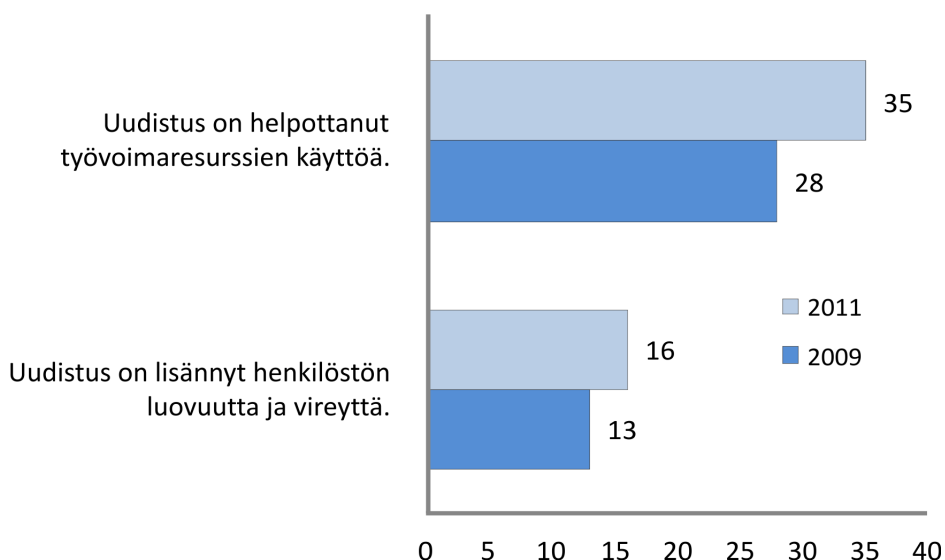
Parhaimmillaankin seurakuntalaisiin liittyvissä kysymyksissä vain 15 prosenttia työntekijöistä yhtymäseurakunnissa oli väittämistä samaa mieltä. Yhtymäseurakuntien työntekijöiden näkemykset vastasivat melko pitkälle sitä, miten rakennemuutosseurakuntien seurakuntalaiset uudistuksen kokivat. Pääosa koki, että muutoksella ei ole juuri merkitystä heille. Seurakuntalaisista vain 6 prosenttia katsoi uudistuksen vahvistaneen edellytyksiä hengelliselle elämälleen. Osallistumismahdollisuuksien katsoi vahvistuneen 9 prosenttia ja kirkon jäsenyyden merkityksen 10 prosenttia seurakuntalaisista. Vapaaehtoisuuden kohdalla lukemat ovat hieman korkeammat: 15 prosenttia seurakuntalaisista arvioi, että uudistus on lisännyt mahdollisuuksia toimia vapaaehtoisena. (Palmu 2011, 30–32). Vaikka yhtymäseurakuntien työntekijät katsoivat seurakuntalaisiin liittyvien tavoitteiden toteutuneen varsin heikosti, arviot olivat siis varsin lähellä sitä, miten seurakuntalaiset itse asian kokivat.

3.3. Rakennemuutosseurakuntien vaikutukset työn organisointiin ja työntekijöihin

Vuoden 2009 kyselyyn verrattuna vastaajilla oli hieman myönteisemmät käsitykset rakenneuudistuksen vaikutuksista työvoimaresurssien käyttöön. Joka kolmas ajatteli, että uudistus on helpottanut työvoimaresurssien käyttöä. Osuus oli jonkun verran korkeampi kuin vuonna 2009. Kuitenkin väittämästä eri mieltä olevien osuus oli edelleen selvästi suurempi. Lähes puolet (47 %) ei katsonut uudistuksen helpottaneen työvoimaresurssien

käyttöä. Alle 40-vuotiaista vain neljännes (26 %) katsoi uudistuksen helpottaneen työvoimaresurssien käyttöä, yli 60-vuotiaista näin ajatteli kaksi viidestä (43 %).

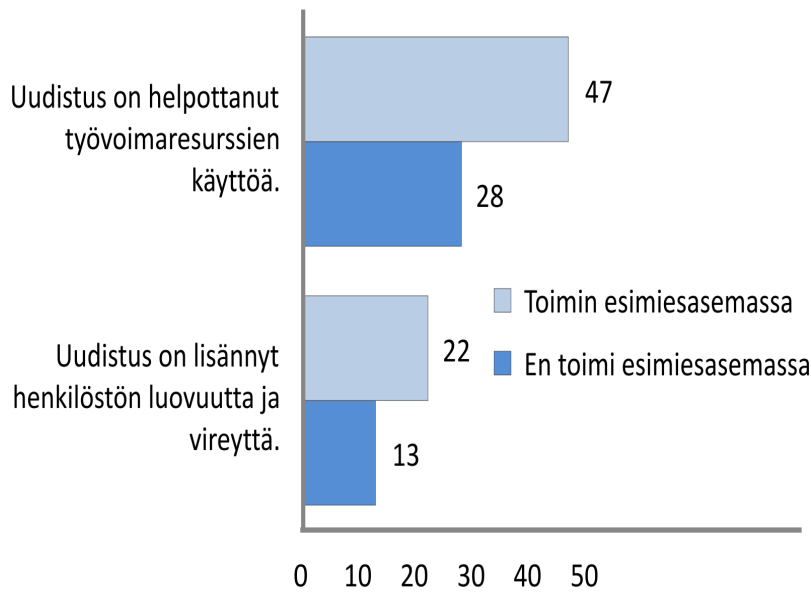
Kuvio 9. Työntekijöiden kokemukset rakennemuutoksen vaikutuksista työntekijöihin 2009 ja 2011. (%)



Käsitys siitä, että **uudistus on lisännyt henkilöstön luovuutta ja vireyttä**, oli josta-kuinkin sama kuin vuoden 2009 kyselyssä. Vastakkaista mieltä olevia oli kuitenkin selvästi enemmän, kolme viidestä (60 %). Kolmannes (32 %) oli väittämästä täysin eri mieltä. Varsin suuri osa työntekijöistä siis näki, että uudistuksen vaikutukset työntekijöiden luovuuteen ja vireyteen olivat negatiiviset. Alle 40-vuotiaissa työntekijöissä oli pienin osuus (10 %) niitä, jotka katsoivat, että uudistus on lisännyt työntekijöiden vireyttä ja luovuutta. Myönteisin käsitys oli 40–49-vuotiailla, joista joka viides (20 %) oli väittämästä samaa mieltä. Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän väliraportti toi esiin, että muutosseurakunnissa erityisesti papistolla on ollut havaittavissa lisääntynyttä vuorotteluvapaiden käyttöä, hakeutumista töihin muualle sekä sairauslomia (Havaintoja ja kokemuksia seurakuntien rakennemuutoksista 2010, 22). Nämä havainnot osoittavat, miten vaativaksi osa työntekijöistä kokee rakenneuudistukseen liittyvät muutokset.

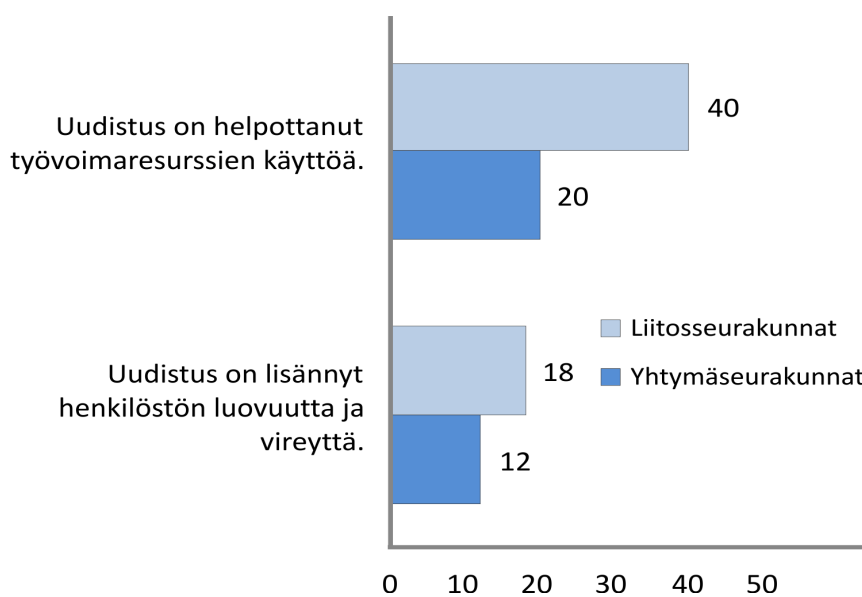
Esimiesasemassa toimivista miltei puolet oli joksinkin tai täysin sitä mieltä, että uudistus on helpottanut työvoimaresurssien käyttöä. Niistä, jotka eivät toimineet esimiesasemassa, näin ajatteli vain viidennes. Erot ovat siis huomattavat. Esimiesasemassa toimivilla oli myös muita useammin käsitys siitä, että uudistus on lisännyt henkilöstön luovuutta ja vireyttä.

Kuvio 10. Käsitykset uudistuksen vaikutuksista töiden organisointiin ja henkilöstön vireyteen esimiesasemassa toimivilla ja niillä, jotka eivät toimi esimiesasemassa. (%)



Liitosseurakunnissa käsitys työvoimaresurssien käytön helpottumisesta on selvästi yhtymäseurakuntia myönteisempi. Liitosseurakunnissa kaksi viidestä, yhtymäseurakunnissa viidennes työntekijöistä ajatteli, että uudistus on helpottanut työvoimaresurssien käyttöä. Kysymyksessä uudistuksen vaikutuksista työntekijöiden luovuuteen ja vireyteen erot eivät muodostuneet yhtä suuriksi.

Kuvio 11. Käsitykset uudistuksen vaikutuksista töiden organisointiin ja henkilöstön vireyteen liitos- ja yhtymäseurakuntien työntekijöillä. (%)



3.4. Yhteenveto

Kokonaisuudessaan työntekijöiden näkemykset rakenneuudistuksen vaikutuksista painottuvat negatiiviselle kannalle. Tämä ilmeni muun muassa käsityksissä seurakunnan tarjoamista palveluista, toiminnan laadukkuudesta, seurakunnan omaleimaisesta toiminnasta, heikoimmista huolehtimisesta sekä seurakunnan itsekannattavuudesta ja resurssien heikkenemisestä. Työntekijöillä oli myös varsin pessimistiset käsitykset uudistuksen vaikutuksista seurakuntalaisten hengelliselle elämälle ja kokemukselle seurakunnan jäsenyydestä. He eivät myöskään pääosin uskoneet uudistuksen lisänsen mahdollisuuksia toimia vapaaehtoisena.

Useimmissa rakenneuudistuksen vaikutuksia koskevissa väittämässä näkemykset painoutuivat kielteiselle kannalle. Esimerkiksi vain viidennes (20 %) työntekijöistä ajatteli, että seurakuntalaisten on uudistuksen myötä helpompi saada palveluita, mutta eri mieltä olevia oli 60 prosenttia. Vain viidennes myös ajatteli, että uudistus on vahvistanut edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle elämälle, mutta eri mieltä olevia oli puolet vastaa-jista.

Rakenneuudistuksen tavoitteissa ja kirkon strategiassa juuri jäsenyyden vahvistuminen ja hengellisen elämän toteutuminen on nähty päätavoitteina. Kun tarkastellaan työntekijöiden näkemyksiä, voidaan havaita huomattava ristiriita tavoitteiden ja koe-tun todellisuuden välillä. Erityisesti yhtymäseurakuntien työntekijät arvioivat tavoitteet heikosti toteutuneina. Työntekijöistä vain pieni osuus katsoi uudistuksen vaikuttaneen myönteisesti seurakuntalaisten hengellisen elämän vahvistumiseen, seurakunnan jäse-nyyteen tai tietoisuuteen seurakuntayhteisöön kuulumisesta. Kuitenkin työntekijät arvi-oivat uudistuksen vaikuttaneen seurakuntalaisiin enemmän kuin mitä seurakuntalaiset itse kokivat. Pääosa seurakuntalaisista nimittäin katsoi, että rakenneuudistuksella ei ole mitään vaikutuksia heidän hengelliseen elämäänsä tai suhteeseensa seurakuntaan. Valta-osa seurakuntalaisista ajatteli, että muutoksella ei ollut vaikutuksia heidän jäsenyyteensä, mahdollisuuksiinsa osallistua toimintaan, hengelliseen elämäänsä eikä tunteeseen seu-rakunnan jäsenyydestä. Tulos selittyy osittain sillä, että valtaosa suomalaisista on varsin passiivisia seurakuntaelämän suhteen. Ensisijaisesti uudistuksella koki olleen vaikutuksia se ryhmä, joka osallistui usein seurakunnan toimintaan. Aktiivisesti toimintaan osallistu-villa kokemukset olivat useammin myönteisiä kuin kielteisiä. (Palmu 2011.)

Työntekijöiden kokemukset rakenneuudistuksen vaikutuksista olivat pääosin sa-manlaiset kuin vuonna 2009 tehdyssä kyselyssä. Ratkaisevaa muutosta tavoitteiden to-teutumista kohti alkuvaiheen varsin kielteisistä kokemuksista työntekijöillä ei ollut tapahtunut. Positiiviseen suuntaan oli kehittynyt ensisijaisesti kokemus viestinnän vuo-rovaikutteisuudesta. Käsitys uudistuksen vaikutuksista seurakunnan itsekannattavuuteen oli sen sijaan kehittynyt päinvastaiseen suuntaan. Vain 12 prosenttia ajatteli uudistuksen vahvistaneen seurakunnan itsekannattavuutta, kun vuonna 2009 näin ajatteli viideosa (20 %). Myös kysymyksessä seurakunnan resurssien vähentymisestä vastaukset olivat vuoden

2011 kyselyssä entistä kauempana tavoitteista. Vuonna 2009 kolmannes katsoi uudistuksen vähentäneen seurakunnan resursseja, mutta vuonna 2011 näin ajattelevia oli jo 46 prosenttia. Kuitenkin juuri taloudellisen tilanteen kohentuminen ja itsekannattavuuden kehittäminen on yksi rakenneuudistuksen keskeisiä tavoitteita. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 14–15.) **Sekä niiden osuus, jotka katsoivat seurakunnan palveluiden vähentyneen että niiden osuus, jotka katsoivat niiden monipuolistuneen uudistuksen myötä, oli hieman kasvanut.**

Kaiken kaikkiaan vastaajien näkemykset hajaantuivat runsaasti. Esimerkiksi esimiesasemassa toimivien käsitykset olivat selvästi muita myönteisemmät useimmissa kysymyksissä. Tämä osoittaa, että muutosprosessi on kesken. Yhdistymiseen liittyvien hallinnollisten päätösten toteuttamisesta on matkaa siihen, että henkilöstö on omaksunut uudet toimintatavat tai että seurakuntatoimintaa on ehditty kehittää. Työntekijöiden välille muodostui huomattavia eroja myös ikäryhmien suhteen. Muita ikäryhmiä kielteisemmät käsitykset oli useimmissa kysymyksissä alle 40-vuotiailla työntekijöillä. Sen sijaan yli 60-vuotiailla työntekijöillä näkemykset olivat muita myönteisemmät. Kokonaisuudessaan yhtymäseurakuntien työntekijöiden näkemykset uudistuksen vaikutuksista olivat kielteisemmät kuin liitosseurakuntien työntekijöiden näkemykset.

4. Rakenneuudistuksen tavoitteiden toteutuminen

4.1. Uudistukselle asetetut tavoitteet

Seurakuntarakenteen uudistamisen tavoitteeksi on asetettu kirkon jäsenyyden vahvistaminen, seurakuntayhteisöjen tukeminen ja itsekannattavuuden lisääminen. Kirkon tulevaisuuden kannalta tärkeänä tehtävänä nähdään seurakunnan jäsenyyden vahvistaminen. Tähän pyritään kaksoisstrategialla, jossa seurakunta rakentaa avaavalla toiminnalla yhteyksiä niihin, joiden jäsenyys on nimellinen ja vaarassa katketa. Syventävällä toiminnalla seurakunta tarjoaa kasvun ja osallistumisen mahdollisuuksia. Joillekin seurakuntalaisille juuri oma seurakunta nykyisine rakenteineen on merkityksellinen identiteetin ja kirkkoon jäsentymisen kannalta. Seurakuntarakenteita on kehitettävä sillä tavalla, että ne tukevat myös niiden seurakuntalaisten identiteettiä, joiden identiteetti ei rakennu asuinalueiden mukaan. Rakenneuudistuksen muutosprosessissa pidetään tärkeänä myös seurakuntalaisten kuulemista ja hoitamista. Erityisen tärkeänä pidetään sitä, että rakenteet vahvistavat siteitä, joilla jäsenten enemmistö kiinnittyy kirkkoon. Rakenteiden uudistamisen perustavoitteena on jäsenyyden näkökulmasta se, että luodaan puitteita ja edellytyksiä laadukaille palveluille. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 11–12.)

Seurakunnan rakennetta pohtinut työryhmä näkee merkittävänä, että seurakunta pitää yllä paikallisidentiteettiä, jonka kautta seurakuntalainen hahmottaa kuuluvansa tiettyyn paikallisyhteisöön. Identiteettiä tukevat seurakunnan omaleimainen toiminta, seurakunnan nimi ja erilaiset symbolit. Seurakuntarakennetyöryhmän mukaan seurakuntarajat on jatkossakin pidettävä sidoksissa kuntarajoihin, sillä yhtenevät seurakuntien ja kuntien rajat voivat rakenteellisesti tukea kirkon jäsenyyttä ja verkottumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja turvata edellytykset kansankirkon toimintamallille. Henkilöseurakuntamallin vaarana sen sijaan pidetään sitä, että toiminta keskittyy vain harvoihin seurakunta-aktiiveihin ja että seurakunta menettäisi yhteyden suuren enemmistön elämään. Mietinnön mukaan alueeseen sidotussa seurakunnassa otetaan huomioon jäsenten erilaisuus ja pidetään huolta niistä jäsenistä, jotka uhkaavat jäädä syrjään. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 12–14.)

Kirkon kannalta nähdään elintärkeänä se, että seurakunnat muodostavat riittävän suuria, itsekannattavia talousyksiköitä tai yhteistoiminta-alueita. Seurakuntien taloushoidossa on pyrittävä laajaan yhteistyöhön yhä suuremmissa yksiköissä tehokkuuden ja laadun kehittämiseksi. Seurakuntarakennetyöryhmä näkee mahdollisuuden välttää pienten seurakuntien ja työyhteisöjen ongelmilta, jos henkilöstöä voitaisiin käyttää joustavasti laajemmin yhteistyöalueella. Seurakuntarakennetyöryhmän mukaan esimerkiksi työntekijöiden sijaistajajärjestelyt ja erityisosaamisen hyödyntäminen toimisivat taloudellisemmin

ja joustavammin yhtä seurakuntaa suuremmissa toimintayksiköissä. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 14–15.)

Rakennemuutosseurakuntien työntekijät eivät nähneet uudistuksen tavoitteita seurakunnassaan erityisen selkeinä tai tarkoituksenmukaisina. Vain viidennes (22 %) ajatteli, että uudistuksen tavoitteet ovat selkeät ja tarkoituksenmukaiset. Huomattavasti suurempi osa, yli puolet (53 %) oli väittämästä eri mieltä. Joka neljäs (23 %) ilmoitti olevansa täysin eri mieltä. Tavoitteita selkeinä ja johdonmukaisina pitävien osuus oli hieman laskenut vuoden 2009 kyselystä, jossa työntekijöistä 27 prosenttia ajatteli näin.

Tavoitteita selkeinä ja tarkoituksenmukaisina pitävien osuus oli sitä suurempi, mitä vanhemmasta ikäryhmästä oli kysymys. Kaksi viidestä (40 %) yli 60-vuotiaasta oli joko seenkin tai täysin sitä mieltä, että tavoitteet olivat selkeät ja tarkoituksenmukaiset, alle 40-vuotiaista vain 14 prosenttia. Tavoitteita piti selkeinä ja tarkoituksenmukaisina miehistä 28 prosenttia, naisista 21 prosenttia. Esimiesasemassa toimivat pitivät rakennemuutoksen tavoitteita selkeinä ja tarkoituksenmukaisina useammin kuin muut. Esimiesasemassa toimivista näin ajatteli kolmannes (31 %), muista viidennes (20 %).

Yhtymäseurakunnissa oli huomattavasti liitosseurakuntia pienempi osa niitä, jotka näkivät tavoitteet selkeinä. Yhtymäseurakuntien työntekijöistä vain 14 prosenttia piti tavoitteita selkeinä ja tarkoituksenmukaisina, mutta liitosseurakunnissa näin ajatteli joka neljäs (28 %) työntekijä. Kummankin osalta lukemat olivat alhaisemmat kuin vuoden 2009 kyselyssä, jossa yhtymien työntekijöistä 18 prosenttia ja liitosseurakuntien työntekijöistä 31 prosenttia piti tavoitteita selkeinä ja tarkoituksenmukaisina (Palmu 2010a, 31).

4.2. Tavoitteiden toteutuminen

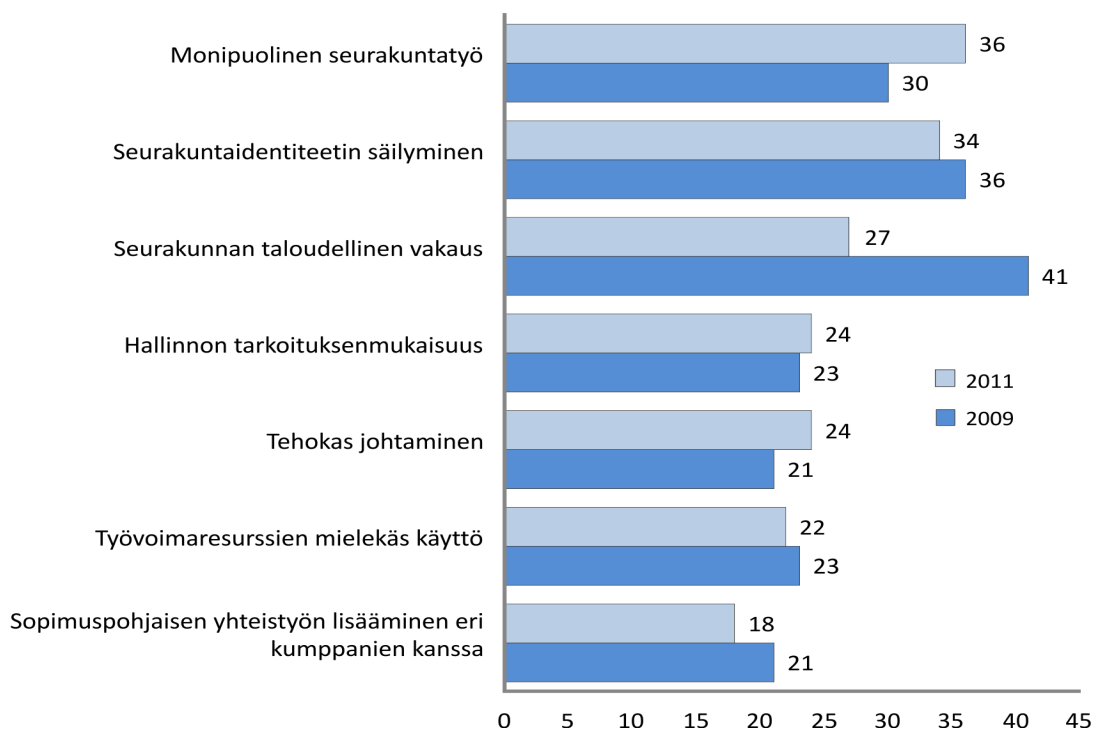
Vuonna 2009 toteutetussa kyselyssä valtaosa työntekijöistä koki uudistuksen tavoitteiden toteutuneen osittain. Puolet vastaajista (50 %) oli tätä mieltä. Runsas neljännes (28 %) katsoi tavoitteiden toteutuneen huonosti ja vain viidennes (22 %) katsoi, että tavoitteet olivat toteutuneet hyvin. Eri työntekijäryhmien arviot poikkesivat toisistaan. Selvästi myönteisin arvio oli kirkkoherroilla, joista joka toinen (50 %) katsoi, että tavoitteet olivat toteutuneet hyvin. Talouden ja hallinnon työntekijöissä runsas neljännes (28 %) ja hautausmaa-, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä toimivien työntekijöissä lähes yhtä suuri osa (24 %) ajatteli, että tavoitteet ovat toteutuneet hyvin. Vähiten tyytyväisiä olivat muut papit, joista vain 14 prosenttia arvioi tavoitteiden toteutuneen hyvin. (Palmu 2010a, 75–76.) Kirkkoherrojen ja muiden pappien välillä oli siis suuri ero kokemuksissa tavoitteiden toteutumisesta.

Kun vuoden 2009 kyselyssä tarkasteltiin yksittäisten tavoitteiden toteutumista, seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden näkemykset poikkesivat toisistaan. Luottamushenkilöissä oli jokaisen tavoitteen kohdalla enemmän niitä, jotka näkivät tavoitteen toteutuneen hyvin. Työntekijöiden ryhmässä puolet tavoitteista oli sellaisia, joissa

arviot tavoitteiden toteutumisesta painottuivat kielteiselle kannalle. Näitä olivat hallinnon tarkoituksenmukaisuus, työvoimaresurssien käyttö, tehokas johtaminen ja sopimus pohjainen yhteistyö. Työntekijöiden ryhmässä suurempi joukko ajatteli näiden tavoitteiden toteutuneen huonosti. Työntekijöiden näkemykset hajaantuivat runsaasti. Työntekijöiden mielestä rakenneuudistuksen parhaiten toteutuneita tavoitteita olivat taloudellinen vakaus, seurakuntaidentiteetin säilyminen ja monipuolinen seurakuntatyö. Luottamushenkilöiden vastaukset painottuivat kokonaisuudessaan positiiviselle puolelle: suurempi osa ajatteli tavoitteiden toteutuneen hyvin kuin huonosti. Parhaiten toteutuneena tavoitteena he näkivät seurakuntaidentiteetin säilymisen, taloudellisen vakauden sekä hallinnon tarkoituksenmukaisuuden. (Palmu 2010a, 61–62.)

Vuoden 2011 kyselyssä vastaajat näkivät parhaiten toteutuneena tavoitteena **monipuolisen seurakuntatyön**. Kolmannes työntekijöistä ajatteli, että se on toteutunut melko hyvin tai erittäin hyvin. Vastaukset hajaantuivat runsaasti, sillä eri mieltä olevia oli yksi neljästä (24 %). Kokemus monipuolisen seurakuntatyön toteutumisesta nähtiin paremmin toteutuneena tavoitteena kuin vuonna 2009. Yli 60-vuotiaissa oli eniten (40 %) niitä, jotka näkivät monipuolisen seurakuntatyön toteutuneen hyvin uudistuksessa. Tyytymättömmimpiä monipuolisen seurakuntatyön toteutumiseen olivat alle 40-vuotiaat. Heistä kolmannes (31 %) katsoi monipuolisen seurakuntatyön toteutuneen hyvin, mutta eri mieltä olevia oli lähes yhtä paljon (28 %).

Kuvio 12. Seurakunnan työntekijöiden käsitykset rakenneuudistuksen tavoitteiden toteutumisesta 2009 ja 2011. (%)



Lähes yhtä suuri osa vastaajista katsoi, että **seurakuntaidentiteetin säilyminen** on toteutunut hyvin. Joka kolmas katsoi tavoitteen toteutuneen melko tai erittäin hyvin. Kuitenkin vielä useampi, runsas kolmannes (38 %), näki tavoitteen toteutuneen melko tai erittäin huonosti. Myös seurakuntaidentiteetin säilymisen suhteen vastaajien näkemykset siis hajaantuivat runsaasti. Alle 40-vuotiaat olivat pessimistisimpiä: heistä 40 prosenttia katsoi, että seurakuntaidentiteetin säilyminen on toteutunut melko tai erittäin huonosti. Seurakuntaidentiteetin katsoi säilyneen melko tai erittäin hyvin vain neljännes (26 %) alle 40-vuotiaista. Kaikista muista ikäryhmistä näin ajatteli kaksi viidestä (38 %).

Vastaajien näkemykset uudistuksen vaikutuksista **seurakunnan taloudelliseen vakauteen** olivat muuttuneet selvästi kielteisemmiksi vuodesta 2009. Tuolloin kaksi viidestä katsoi seurakunnan taloudellisen vakauden säilyneen melko tai erittäin hyvin, mutta vuonna 2011 näin ajattelevia oli enää runsas neljännes (27 %). Sen sijaan 45 prosenttia ajatteli, että seurakunnan taloudellinen vakaus on toteutunut huonosti. Eri mieltä olevia on siis selvästi enemmän kuin samaa mieltä olevia. Yleisimmin taloudellisen vakauden näkivät hyvin toteutuneena 40–49-vuotiaat, joista kolmannes (33 %) katsoi sen toteutuneen melko tai erittäin hyvin. Alle 40-vuotiaiden ryhmässä näin ajattelevien joukko oli pienin (22 %). Miehet (33 %) katsoivat naisia (24 %) useammin, että seurakunnan taloudellinen vakaus on toteutunut melko tai erittäin hyvin.

Hallintoa piti **tarkoituksenmukaisena** joka neljäs vastaaja. Myös tämän kysymyksen kohdalla on suuri joukko tyytymättömiä. Lähes puolet (47 %) ajatteli, että hallinnon tarkoituksenmukaisuus on toteutunut melko huonosti tai erittäin huonosti. Naisista viidennes (20 %), miehistä kolmannes (30 %) ajatteli, että hallinnon tarkoituksenmukaisuus on toteutunut melko tai erittäin hyvin. Alle 40-vuotiaissa oli huomattavan suuri joukko hallintoon tyytymättömiä. Yli puolet (56 %) katsoi, että hallinnon tarkoituksenmukaisuus on toteutunut melko tai erittäin huonosti. Vain 16 prosenttia alle 40-vuotiaista katsoi hallinnon tarkoituksenmukaisuuden toteutuneen melko tai erittäin hyvin. Sen sijaan 50–59-vuotiaista 28 prosenttia ja yli 60-vuotiaista 27 prosenttia katsoi, että hallinnon tarkoituksenmukaisuus on toteutunut melko tai erittäin hyvin.

Töiden organisointiin liittyi myös kysymys johtamisesta, jota ei myöskään pidetty erityisen hyvin toteutuneena tavoitteena. Joka neljäs vastaaja ajatteli, että **tehokas johtaminen** on toteutunut uudistuksessa hyvin. Vaikka osuus on jonkin verran suurempi kuin vuonna 2009, valtaosa on edelleen tyytymättömiä johtamiseen. Puolet vastaajista (49 %) katsoi tehokkaan johtamisen toteutuneen heikosti. Viidennes (22 %) ajatteli, että tehokas johtaminen on toteutunut erittäin huonosti ja ainoastaan neljä prosenttia katsoi sen toteutuneen erittäin hyvin. Miehet olivat naisia tyytyväisempiä johtamiseen. Naisista 20 prosenttia, miehistä 29 prosenttia katsoi, että tehokas johtaminen on toteutunut melko tai erittäin hyvin. Mitä nuoremasta ikäryhmästä kyse, sitä tyytymättömämpiä vastaajat olivat. Kolme viidestä (62 %) alle 40-vuotiaasta oli sitä mieltä, että tehokas johtaminen on toteutunut melko tai erittäin huonosti. Alle 40-vuotiaista vain 14 prosenttia katsoi, että tehokas johtaminen oli toteutunut melko tai erittäin hyvin, mutta yli 60-vuotiaista näin ajatteli 35 prosenttia.

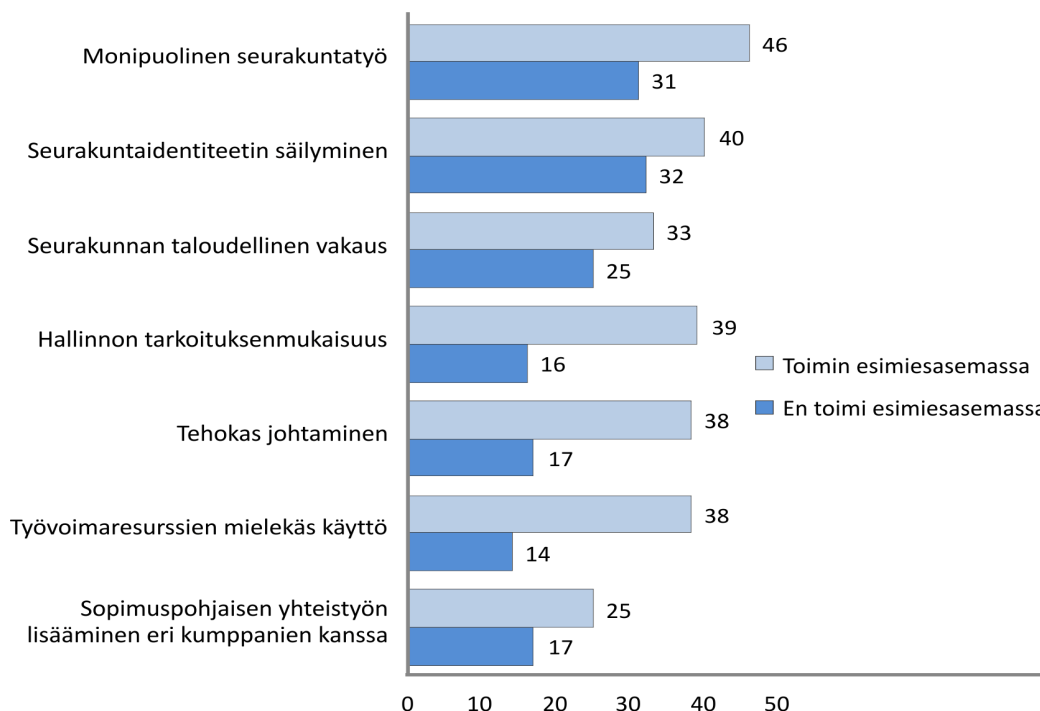
Viidennes näki **työvoimaresurssien mielekkään käytön** melko tai erittäin hyvin toteutuneena tavoitteena. Osuus oli jotakuinkin sama kuin vuonna 2009. Huomattavasti suurempi joukko näki resurssien mielekkään käytön toteutuneen melko tai erittäin huonosti: näin ajatteli kaksi viidestä (41 %) vastaajasta. Myös tämän kysymyksen kohdalla vanhemmilla työntekijöillä oli selvästi nuorempia työntekijöitä myönteisempi käsitys. Alle 40-vuotiaista vain 12 prosenttia näki työvoimaresurssien mielekkään käytön toteutuneen hyvin, mutta yli 60-vuotiaista näin ajatteli 37 prosenttia. Miehet näkivät naisia useammin työvoimaresurssien mielekkään käytön toteutuneen hyvin. Miehistä kolmannes (30 %), mutta naisista vajaa viidennes (17 %) katsoi, että työvoimaresurssien mielekäs käyttö on toteutunut melko tai erittäin hyvin.

Alle 40-vuotiaat ajattelivat myös muita ikäryhmiä harvemmin, että **sopimus pohjaisen yhteistyön lisääminen** eri kumppanien kanssa on toteutunut seurakuntaudistuksessa. Alle 40-vuotiaista sopimus pohjaisen yhteistyön ajatteli toteutuneen hyvin vain yksi kymmenestä (10 %). 40–49-vuotiaista ja 50–59-vuotiaista näin ajatteli viidennes (20 %) ja yli 60-vuotiaista runsas neljännes (28 %). Myös tämän tavoitteen kohdalla oli enemmän niitä, jotka pitivät sitä huonosti toteutuneena kuin hyvin toteutuneena tavoitteena. Vain 18 prosenttia näki tavoitteen toteutuneen melko tai erittäin hyvin, mutta 28 prosenttia katsoi sen toteutuneen melko tai erittäin huonosti. Kysymyksessä oli suuri joukko (37 %) niitä, jotka ajattelivat tavoitteen osittain toteutuneen, osittain ei. Suuri joukko ei myöskään osannut ottaa lainkaan kantaa kysymykseen: vastaajista 16 prosenttia oli valinnut ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon.

Esimiesasemassa työskentelevien käsitykset rakenneuudistuksen tavoitteiden toteutumisesta olivat jokaisen tavoitteen kohdalla myönteisemmät kuin niiden, jotka eivät työskennelleet esimiesasemassa. Erot olivat erityisen suuria niiden kysymysten kohdalla, jotka liittyivät hallintoon ja johtamiseen. Esimiesasemassa olevat katsoivat huomattavasti

muita useammin hallinnon tarkoituksenmukaisuuden, tehokkaan johtamisen ja työvoimaresurssien mielekkään käytön toteutuneen melko tai erittäin hyvin.

Kuvio 13. Kokemukset rakenneuudistuksen tavoitteiden toteutumisesta esimiesasemassa olevilla ja niillä, jotka eivät toimi esimiesasemassa. (%)



Suuret erot esimiesasemassa toimivien ja muiden työntekijöiden näkemysten välillä tuovat esiin muutosjohtamisen merkityksen. Onnistunut rakennemuutos edellyttää, että henkilöstö otetaan huomioon muutosprosessin läpiviemisessä alusta lähtien. Muutoin on vaarana, että esimiehet ja työntekijät elävät ikään kuin kahdessa erillisessä todellisuudessa, jossa käsitykset eivät vastaa toisiaan. Rakennemuutosta pohtineen työryhmän väliraportti tuo esiin monia henkilöstön pelkoja: työpaikan menettäminen, työmäärän lisääntyminen sekä työmatkojen pidentyminen. Erilaisiin käytäntöihin, traditioihin ja henkiseen ilma- piiriin sopeutuminen edellyttää työntekijöiltä joustavuutta. (Havaintoja ja kokemuksia seurakuntien rakennemuutoksista 2010, 22–23.) Näissä muutoksissa on tarpeen, että koko henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua suunnitteluun ja että heidän näkemyksensä otetaan huomioon.

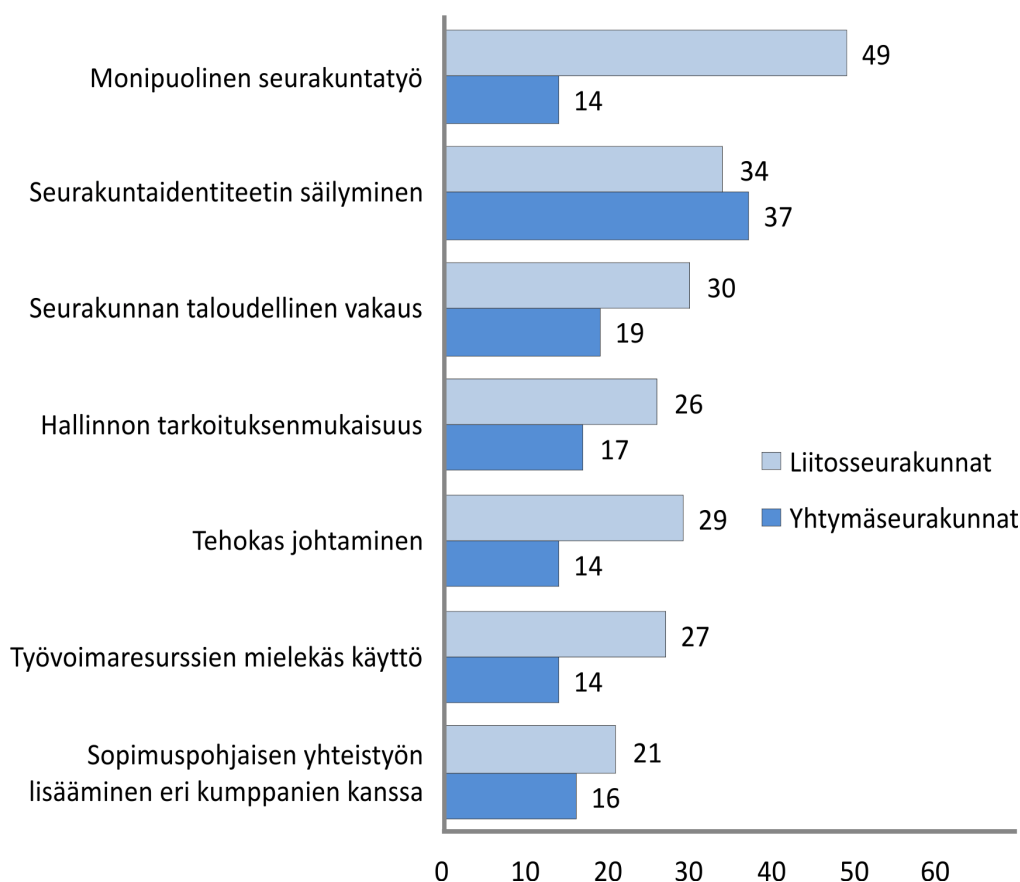
Tavoitteiden toteutuminen liitosseurakunnissa ja yhtymäseurakunnissa

Useimmissa tavoitteissa liitosseurakunnissa oli huomattavasti yhtymäseurakuntien työntekijöitä enemmän niitä, jotka kokivat rakenneuudistukselle asetettujen tavoitteiden toteutuneen melko tai erittäin hyvin. Tulokset ovat samansuuntaiset kuin vuonna 2009 toteutetussa kyselyssä. Myös siinä kävi ilmi, että yhtymäseurakuntien työntekijät kokivat

tavoitteiden täyttyneen paljon heikommin kuin liitosseurakuntien työntekijät. (Palmu 2010a, 62–63.)

Suurin ero muodostui kysymyksessä monipuolisen seurakuntatyön toteutumisesta. Liitosseurakunnissa puolet työntekijöistä katsoi monipuolisen seurakuntatyön toteutuneen melko tai erittäin hyvin. Liitosseurakunnissa kokemus monipuolisen seurakuntatyön toteutumisesta oli vahvistunut selvästi, sillä vuonna 2009 vain kolmasosa (33 %) ajatteli sen toteutuneen hyvin. Yhtymäseurakunnissa tätä mieltä oli vain 14 prosenttia.

Kuvio 14. Rakennemuutoksen tavoitteiden toteutuminen liitosseurakunnissa ja yhtymäseurakunnissa. (%)



Seurakuntaidentiteetin säilyminen sen sijaan oli tavoite, jonka toteutumisessa liitosseurakuntien ja yhtymäseurakuntien työntekijät olivat melko yksimielisiä. Kummassakin ryhmässä kolmannes koki seurakuntaidentiteetin säilyneen melko tai erittäin hyvin.

Erityisesti yhtymäseurakuntien työntekijöistä varsin pieni osa koki tavoitteiden toteutuneen hyvin. Tyytymättömyimpiä he olivat johtamiseen, työvoimaresurssien käyttöön ja hallintoon. Yhtymien työntekijöistä 62 prosenttia koki tehokkaan johtamisen toteutuneen melko tai erittäin huonosti. Lähes yhtä suuri osuus katsoi, että työvoimaresurssien mielekäs käyttö (55 %) ja hallinnon tarkoituksenmukaisuus (53 %) on toteutunut huonosti. Myös vuoden 2009 kyselyssä näiden tavoitteiden kohdalla oli eniten niitä, jotka katsoivat tavoitteen toteutuneen heikosti. (Palmu 2010a, 62–63).

4.3. Yhteenveto

Kokonaisuudessaan seurakunnissa ollaan vielä kaukana rakenneuudistuksen tavoitteiden toteutumisesta. Minkään tavoitteen kohdalla ei päästy siihen, että edes puolet vastaajista olisi katsonut tavoitteen toteutuvan hyvin. Ainoastaan monipuolisen seurakuntatyön toteutuminen oli tavoite, jonka kohdalla oli suurempi ryhmä niitä, jotka ajattelivat tavoitteen toteutuneen hyvin kuin huonosti. Jokaisen muun tavoitteen kohdalla vastaajien kannat painottuivat negatiiviselle puolelle: suurempi osa näki kyseisen tavoitteen toteutuneen huonosti kuin hyvin.

Puolet tavoitteista koettiin toteutuneen heikommin, puolet paremmin kuin vuonna 2009 toteutetussa kyselyssä. Eniten muutosta myönteiseen suuntaan nähtiin monipuolisen seurakuntatyön toteutumisessa, vaikkakaan tilanne ei ollut kovin paljon muuttunut vuodesta 2009. Selvästi edellistä kyselyä heikommin toteutuneena tavoitteena työntekijät näkivät seurakunnan taloudellisen vakauden. Selvästi pienempi osa kuin vuonna 2009 näki tämän tavoitteen toteutuneen hyvin. Yksi keskeisistä seurakuntauudistuksen tavoitteista on seurakunnan taloudellinen itsekannattavuus. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 14–15.) Vaikka taloudelliset syyt ovat yksi keskeisistä argumenteista, joilla seurakuntien rakenteen uudistamista kirkon kontekstissa perustellaan, työntekijöiden käsityksen mukaan tämä puoli on kehittynyt heikompaan suuntaan.

Seurakuntien työntekijöiden käsitykset taloudellisen vakauden kehittymisestä poikkeavat siis selvästi niistä perusteluista ja tavoitteista, joilla yhdistymisiä motivoidaan. Tutkimuksessa ei ole pystytty todistamaan yksiselitteistä yhteyttä kunnan koolle ja kustannustehokkuudelle. Seurakunnassa koon kasvattaminen voi tuottaa etuja joillakin osa-alueilla, mutta toisaalta saada aikaan ongelmia esimerkiksi yhteisöllisyydessä tai seurakuntaan identifioitumisessa. Keso ja Vakkuri havaitsivat yhdistyneiden seurakuntien talouskehitystä koskevassa tutkimuksessaan liitoksilla olevan positiivinen yhteys rahaprosessin talouteen, mutta korostivat, että lyhyellä aikavälillä on mahdotonta arvioida kokonaishyötyjä ja -haittoja. Heidän mukaansa seurakuntaliitosten taloudellisten vaikutusten arviointi on toteutettava monipuolisesti ja laaja-alaisesti. (Keso & Vakkuri 2011, 112–119.) Yksiselitteistä vahvistusta sille, että seurakuntien koon kasvattaminen automaattisesti lisää taloudellisuutta, ei voida löytää.

Keso ja Vakkuri korostavat, että seurakuntaliitoksen onnistumista määritetään paljon niissä prosesseissa, joiden kautta muutosprosessi ohjataan ja johdetaan (Keso & Vakkuri 2011, 118). Muutosprosessin johtamisen vaativuuteen viittaavat myös tämän tutkimuksen tulokset. Rakenneuudistuksen tavoitteet jäivät epäselviksi valtaosalle työntekijöistä: vain neljännes ajatteli, että tavoitteet olivat selkeät ja tarkoituksenmukaiset, kun eri mieltä oli yli puolet. Erityisesti alle 40-vuotiaista vain pieni osa (14 %) piti tavoitteina selkeinä ja tarkoituksenmukaisina.

Esimiesasemassa toimivat näkivät kaikki rakennemuutoksen tavoitteet paremmin toteutuneena kuin muut. Erityisen suuria erot olivat tavoitteissa, jotka koskivat hallintoa, johtamista ja työvoimaresurssien käyttöä. Johtamista ja hallintoa toteuttavat näkivät tavoitteiden onnistuneen paljon paremmin kuin näiden kohteena olevat. Myös eri-ikäisten työntekijöiden kokemukset poikkesivat toisistaan. Vanhimmat ikäryhmät näkivät tavoitteet paremmin toteutuneina kuin nuoremmat ikäryhmät. Alle 40-vuotiaat työntekijät näkivät jokaisen tavoitteen toteutuneen heikommin kuin muut ikäryhmät. Tämä tulos asettaa suuria haasteita muutosprosessin eteenpäin viemiselle: tyytyväisimpiä tavoitteiden toteutumiseen olivat ne henkilöt, jotka tulevat lähivuosina eläköitymään. Sen sijaan ne, joilla on pisin työura edessä, pitävät tavoitteita epäselvinä ja heikosti toteutuneina. Työntekijöiden motivoimisen kannalta olennaista on juuri tämän ryhmän muutosjohtaminen. Huomiota on kiinnitettävä myös rakennemuutoksen eteenpäin viemiseen erityisesti yhtymäseurakunnissa, joissa tavoitteiden nähtiin toteutuneen varsin heikosti.

5. Uudistuksen vaikutukset työympäristöön

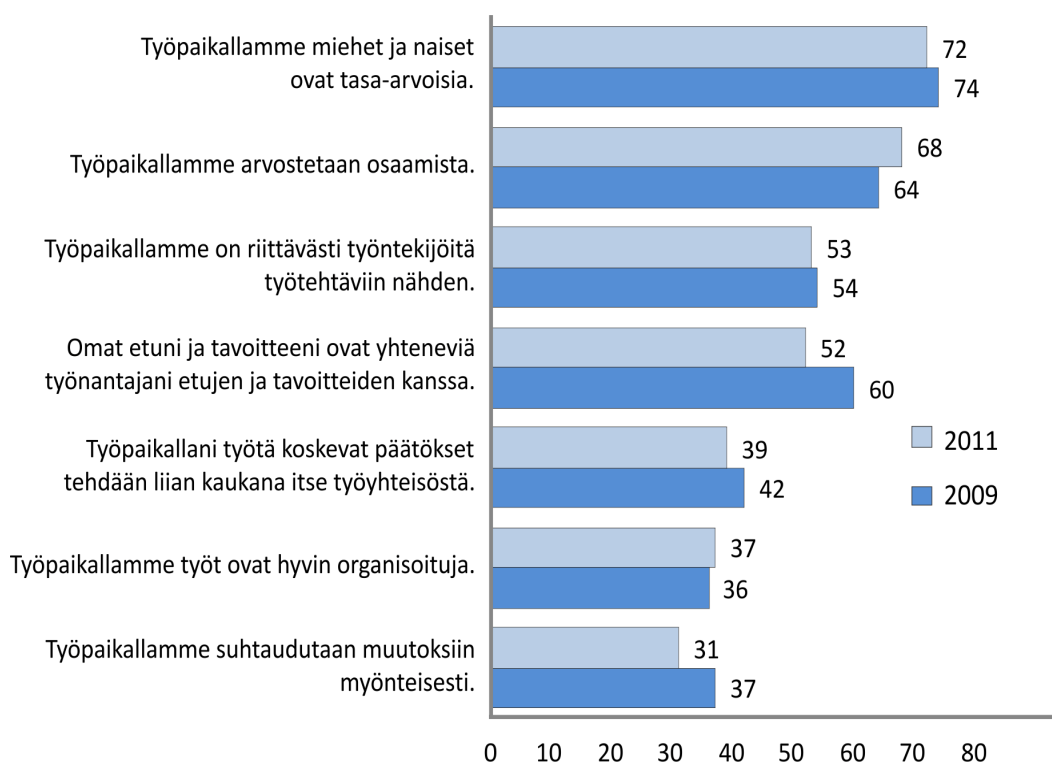
5.1. Käsitykset työorganisaation toimivuudesta

Palmun tutkimuksen mukaan rakenneuudistuksen alkuvaiheessa työntekijät olivat tyytymättömiä useisiin osa-alueisiin työssään: töiden organisointiin, vaikutusmahdollisuuksiin ja ilmapiiriin. Rakennemuutosseurakuntien työntekijät näkivät työt selvästi heikommin organisoituina kuin seurakuntien työntekijät keskimäärin. Rakennemuutosseurakuntien työntekijät myös kokivat muiden seurakuntien työntekijöitä useammin, että päätösten teko tapahtuu liian kaukana työyhteisöstä. Sen sijaan työn palkitsevuus, työn arvostus, vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä ja motivaatio sekä tasa-arvon toteutuminen koettiin työssä myönteisinä tekijöinä. (Palmu 2010b, 28–29.)

Useimmissa töiden organisointiin liittyvissä kysymyksissä käsitykset olivat muuttuneet hieman kielteisemmiksi vuosien 2009 ja 2011 välillä, joskin erot olivat melko pieniä. Tasa-arvoa käsittelevä kysymys on kyselyssä yksi niistä, joissa vastaajat ovat yksimielisimpiä. Kolme neljästä vastaajasta katsoi, että tasa-arvo miesten ja naisten välillä toteutuu hyvin työpaikalla. Osuus oli hivenen laskenut vuoden 2009 kyselystä. Lähes kolme neljästä (72 %) oli väittämistä samaa mieltä. Lukema on hieman alhaisempi kuin kirkon alan työolobarometrissa, jossa vastaajista 79 prosenttia oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hänen työpaikallaan hyvin. Niissä seurakunnissa, joissa rakennemuutosta ei ollut tapahtunut, tasa-arvoon tyytyväisiä oli 81 prosenttia. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 30–31.)

Miehet olivat naisia tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen. Neljä viidestä miehestä (79 %) ja kaksi kolmesta naisesta (69 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia. Myös työolobarometrissa kävi ilmi, että naiset olivat tyytymättömämpiä tasa-arvon toteutumiseen. Yhdeksän kymmenestä miehestä (90 %) ja kolme neljästä naisesta (75 %) koki tasa-arvon toteutuneen hyvin. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 30–31.) Työntekijät olivat hieman edellistä kyselyä harvemmin sitä mieltä, että työpaikalla arvostetaan osaamista. Ikäryhmien välillä oli suuria eroja käsityksessä osaamisen arvostamisesta. Alle 40-vuotiaista hieman yli puolet (56 %), mutta yli 60-vuotiaista neljä viidestä (79 %) oli samaa mieltä siitä, että työpaikalla arvostetaan osaamista. Naisista 66 prosenttia ja miehistä 61 prosenttia ajatteli, että työpaikalla arvostetaan osaamista.

Kuvio 15. Työntekijöiden kokemukset työorganisaation toimivuudesta v. 2009 ja 2011. (%)



Puolet vastaajista katsoi, että työpaikalla on riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden. Päinvastaista mieltä oli kaksi viidestä (40 %) vastaajasta. Kysymys jakoi siis vahvasti mielipiteitä vastaajajoukon sisällä. Työntekijöiden riittävyyden suhteen näkemykset olivat jotakuinkin samankaltaiset kuin vuonna 2009, ja yhteneväiset myös kirkon alan työolobarometrin tulosten kanssa. Myös sen mukaan puolet (51 %) työntekijöistä piti työntekijämäärää riittävänä. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 23). Yli 60-vuotiaat työntekijät olivat tyytyväisimpiä työntekijöiden riittävyyteen. Kaksi kolmesta yli 60-vuotiaasta (66 %), mutta vain puolet (50 %) alle 40-vuotiaista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla on riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden. Työolobarometrin mukaan vajaan puolet koettiin kaikissa työntekijäryhmissä, mutta eniten hautausmaatyöntekijöiden ryhmässä, joista kolme viidestä (58 %) ajatteli työntekijämäärän olevan riittämätön. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 30–31.)

Kysymyksessä omien etujen ja tavoitteiden yhteneväisyydestä työnantajan etujen ja tavoitteiden kanssa vastaajien näkemykset ovat muuttuneet kielteisemmiksi vuoden 2009 kyselyyn verrattuna. Vuoden 2011 kyselyssä väittämästä samaa mieltä olevia oli puolet. Joka neljäs vastaaja (28 %) ei ollut väittämästä samaa eikä eri mieltä. Eri mieltä olevia oli vajaa viidennes (18 %). Alle 40-vuotiaissa oli eniten (58 %) niitä, jotka ajattelivat, että heidän omat etunsa ja tavoitteensa ovat yhteneväisiä työnantajan etujen ja tavoitteiden kanssa. Vähiten (48 %) näin ajattelevia oli 50–59-vuotiaiden ikäryhmässä. Esimiesasemassa toimivat (62 %) ajattelivat muita (47 %) useammin, että heidän etunsa ja tavoitteensa ovat yhteneväisiä työnantajan etujen ja tavoitteiden kanssa.

Vastaajien käsitykset päätöksenteon läheisyydestä ovat muuttuneet hieman myönteisemmiksi vuoden 2009 kyselyyn verrattuna. Kaksi viidestä (39 %) ajatteli kuitenkin edelleen, että työpaikalla päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä. Yhtä suuri joukko (39 %) oli niitä, joka olivat väittämästä eri mieltä. Esimiesasemassa toimivista kolmannes (34 %), muista runsas kaksi viidestä (44 %) ajatteli, että työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä. Kirkon alan työolobarometrin mukaan koko kirkossa puolet työntekijöistä (47 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä. Työolobarometrin mukaan rakennemuutosseurakunnissa näin ajattelevia oli 54 prosenttia, muissa seurakunnissa 46 prosenttia. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 28–30). Tässä kyselyssä käsitykset päätöksenteon läheisyydestä olivat siis myönteisemmät kuin työolobarometrissa. Työolobarometri osoitti, että hautausmaatyöntekijöissä oli eniten (55 %) niitä, jotka näkivät päätöksenteon liian etäisenä. Naiset katsoivat miehiä useammin, että päätöksenteko on etäistä – kaksi viidestä (41 %) miehestä ja puolet naisista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että päätöksenteko tapahtuu liian kaukana itse työyhteisöstä. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 28–30.)

Jotkut vastaajat olivat ottaneet avoimessa kysymyksessä kantaa päätöksentekoon ja hallinnon raskauteen:

Joidenkin kohdalla oli vaikea valita mielipidettä. Esim. työpaikalla kutsutaan suunnitteluun mukaan ja kysellään mielipiteitä, mutta kurjuus on siinä, että haluttuja parannusehdotuksia työn kehittämiseen ei oteta huomioon. Olen itse toiminut kirkon töissä pian 42 v. Olen mielestäni uudistushaluinen, mutta miten luottamushenkilöt ovat jämähtäneetkään jonnekin viime vuosituhaten puolelle seurakuntatyössä.

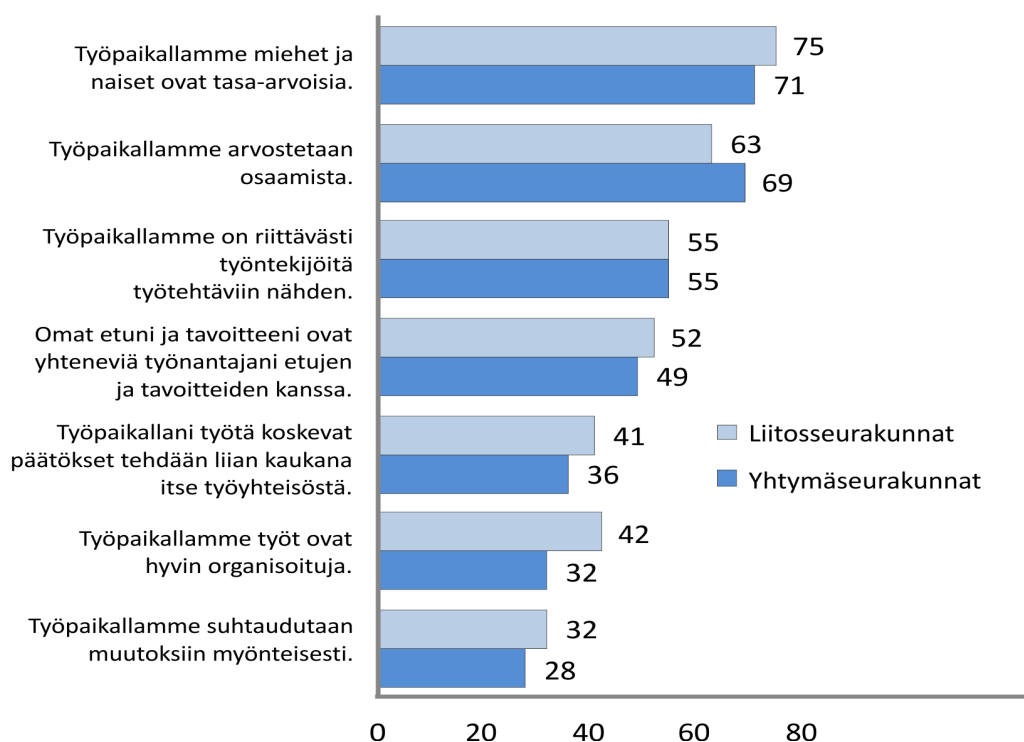
Hallinnosta: hallinnosta on tullut raskas ja ”asia ei kuulu minulle” -asennetta tuntuu olevan kaikilla. Asioiden hoitaminen, lupien saaminen tai muita ratkaistavia asioita käsitellään kauan ja hankalasti. Yhtenä seurakuntana, pienempänä yksikkönä, asioiden hoitaminen oli helpompaa ja yksinkertaisempaa.

Kokemukset töiden organisoinnista vastasivat vuoden 2009 tilannetta. Runsas kolmannes ajatteli, että työpaikalla työt ovat hyvin organisoituja. Kysymys töiden organisoinnista jakaa runsaasti vastaajien mielipiteitä, sillä yhtä suuri joukko (37 %) katsoi, että työt eivät ole hyvin organisoituja. Töiden organisointiin olivat tyytyväisimpiä yli 60-vuotiaat. Heistä puolet (51 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikan työt ovat hyvin organisoituja. Alle 40-vuotiaista näin ajatteli vain kolmannes (32 %), samoin 50–59-vuotiaista (34 %). Useampi kuin kaksi viidestä (45 %) esimiesasemassa toimivasta, kolmannes (33 %) muista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikan työt ovat hyvin organisoituja.

Entistä pienempi osuus katsoi, että työpaikalla suhtaudutaan myönteisesti muutoksiin. Eri-ikäisillä työntekijöillä oli kysymyksestä hyvin erilaiset käsitykset. Alle 39-vuotiaista työntekijöistä vain viidennes (20 %) ajatteli, että työpaikalla suhtaudutaan muutoksiin myönteisesti, mutta yli 60-vuotiaista tätä mieltä oli kaksi viidestä (38 %). 40–49-vuotiaiden ryhmässä näin ajattelevia oli yhtä paljon (37 %).

Liitosseurakuntien työntekijöillä oli useimmista töiden organisointiin liittyvistä kysymyksistä myönteisemmät näkemykset kuin yhtymäseurakuntien työntekijöillä. Eniten näkemykset poikkesivat toisistaan väittämässä ”Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja.” Liitosseurakunnissa kaksi viidestä (42 %) on samaa mieltä väittämästä ja joka kolmas (32 %) eri mieltä. Yhtymäseurakunnissa sen sijaan kolmannes (32 %) on väittämästä samaa mieltä, mutta joka toinen (49 %) eri mieltä.

Kuvio 16. Kokemukset töiden organisoinnista liitosseurakuntien ja yhtymäseurakuntien työntekijöillä. (%)



Vastaajien kokemukset tiedonsaannista työhön kohdistuvissa muutoksissa eivät olleet juuri muuttuneet vuodesta 2009. Kaksi viidestä työntekijästä (41 %) koki saavansa työhön kohdistuvista muutoksista tietoa jo suunnitteluvaiheessa (39 % vuonna 2009). Kolmannes (35 %) ilmoitti saavansa tietoa vähän ennen muutosten tapahtumista. Joka neljäs (24 %) puolestaan vastasi saavansa tietoa vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Kokemukset tiedonsaannista vaihtelivat ikäryhmittäin. Alle 40-vuotiaista 34 prosenttia, 40–49-vuotiaista 37 prosenttia, 50–59-vuotiaista 46 prosenttia ja yli 60-vuotiaista 52 prosenttia ilmoitti yleensä saavansa tietoa työhön kohdistuvista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa.

nitteluvaiheessa. Kokemukset tiedonsaannista ovat yhtäläiset sen kanssa, miten kirkon työntekijät yleensä kokevat (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010).

Tiedonkulku näyttää toteutuvan paremmin liitos- kuin yhtymäseurakunnissa. Liitosseurakunnissa on suurempi osa niitä, jotka saavat tietoa muutoksista jo suunnitteluvaiheessa.

Taulukko 5. Kokemukset tiedonsaannista muutostilanteissa liitos- ja yhtymäseurakunnissa. (%)

Saatteko yleensä tietoa työhönne kohdistuvista muutoksista?	Liitosseurakunnat	Yhtymäseurakunnat
Kyllä, jo suunnitteluvaiheessa	46	37
Vähän ennen muutosta	28	37
Vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen	24	27

5.2. Käsitykset vaikutusmahdollisuuksista työssä

Työntekijöiden kokemukset vaikutusmahdollisuuksistaan työssä ovat kohentuneet selvästi vuodesta 2009. Vuoden 2011 kyselyssä kolme neljästä vastaajasta koki voivansa vaikuttaa työtehtävien sisältöön, kun edellisessä kysymyksessä näin ajattelevia oli kolme viidestä². Eri mieltä väittämästä oli 16 prosenttia. Työolobarometri osoitti, että kirkon alalla työskentelevät kokivat vaikutusmahdollisuutensa huomattavasti paremmiksi kuin palkansaajat yleensä. Vuonna 2009 kolme viidestä (58 %) kirkon alan työntekijästä, mutta vain kaksi viidestä (38 %) palkansaajasta ajatteli, että heillä on paljon tai melko paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviinsä. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 10–11, 36.)

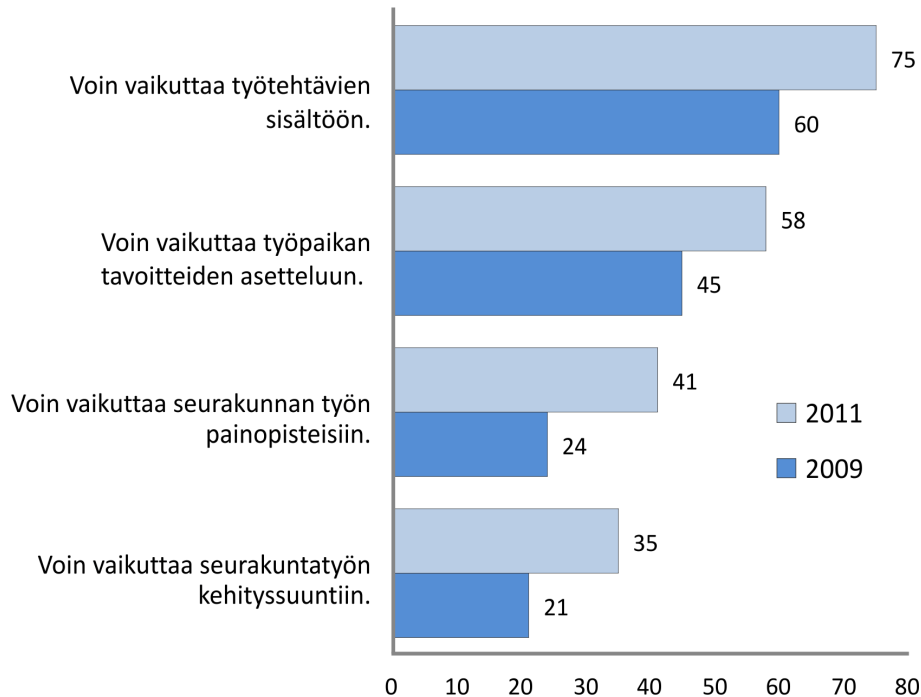
Alle 40-vuotiaiden työntekijöiden joukossa oli kaikista eniten niitä, jotka ajattelivat voivansa vaikuttaa työtehtävien sisältöön. Useampi kuin neljä viidestä (86 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että he voivat vaikuttaa työtehtävien sisältöön. Kaikissa muissa ikäryhmissä näin ajattelevien osuus oli 71–73 prosenttia. Esimiesasemassa toimivista 82 prosenttia, muista 71 prosenttia oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että voi vaikuttaa työtehtävien sisältöön.

Vastaajat kokivat aiempaa yleisemmin, että he voivat vaikuttaa työpaikan tavoitteiden asetteluun. Kolme viidestä vastaajasta oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä ”Voin vaikuttaa työpaikan tavoitteiden asetteluun”. Täysin samaa mieltä väittämästä oli 13 prosenttia vastaajista. Kuitenkin viidennes (21 %) oli väittämästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Yli 60-vuotiaissa oli eniten niitä, jotka kokivat voivansa vaikuttaa työpaikan tavoitteiden asetteluun: heistä 70 prosenttia oli väittämästä samaa mieltä. 50–59-vuotiaissa näin ajattelevia oli vähiten, 55 prosenttia. Kaksi kolmesta (69 %) esimiesasemassa

² Vuoden 2009 kyselyssä kysymys oli muodossa ”Voin vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviin kuuluu”.

olevasta ja runsaat puolet muista (53 %) ajatteli voivansa vaikuttaa työpaikan tavoitteiden asetteluun.

Kuvio 17. Seurakunnan työntekijöiden kokemukset vaikutusmahdollisuuksistaan 2009 ja 2011. (%)



Selvästi useammat kokivat voivansa vaikuttaa seurakunnan työn painopisteisiin kuin vuonna 2009. Vuonna 2009 näin ajattelevia oli neljännes, vuonna 2011 kaksi viidestä. Kuitenkin joka kolmas vastaaja (30 %) oli väittämästä eri mieltä, joten käsitykset vaikutusmahdollisuuksista hajaantuivat runsaasti. Esimiesasemassa olevat pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan selvästi muita parempina. Esimiesasemassa olevista yli puolet (54 %) ajatteli, että voi vaikuttaa seurakunnan työn painopisteisiin, muista vain kolmannes (34 %).

Joka kolmas vastaaja oli sitä mieltä, että voi vaikuttaa seurakuntatyön kehityssuuntiin, kun vuoden 2009 kyselyssä näin ajattelevia oli viidennes. Täysin samaa mieltä oli vain kuusi prosenttia vastaajista. Sen sijaan 17 prosenttia oli täysin eri mieltä väittämästä. Väittämästä eri mieltä olevia oli hieman enemmän (39 %) kuin samaa mieltä olevia, eli myös tässä kysymyksessä vastaukset hajaantuivat runsaasti. Kaksi viidestä miehestä (40 %) ja kolmannes naisista (33 %) oli sitä mieltä, että voi vaikuttaa seurakuntatyön kehityssuuntiin. Tyytyväisimpiä vaikutusmahdollisuuksiinsa olivat yli 60-vuotiaat, joista 45 % katsoi voivansa vaikuttaa seurakuntatyön kehityssuuntiin. 40–49-vuotiaiden ryhmässä näin kokevien osuus oli pienin (30 %). Sen sijaan väittämästä eri mieltä olevia oli 44 prosenttia. Esimiesasemassa työskentelevistä lähes puolet (47 %) oli jokseenkin tai täysin

samaa mieltä siitä, että voi vaikuttaa seurakuntatyön kehityssuuntaan. Niistä, jotka eivät työskennelleet esimiesasemassa, näin ajattelevia oli vain kolmannes (31 %).

Yhtymäseurakuntien työntekijät olivat hieman liitosseurakuntien työntekijöitä useammin sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa työtehtävien sisältöön. Yhtymäseurakunnissa neljä viidestä ajatteli näin, liitosseurakunnissa kolme neljästä. Liitosseurakuntien työntekijät näkivät vaikutusmahdollisuutensa työpaikan tavoitteiden asetteluun, seurakunnan työn painopisteisiin sekä seurakuntatyön kehityssuuntaan parempina kuin yhtymäseurakuntien työntekijät.

Kuvio 18. Kokemukset vaikutusmahdollisuuksista yhtymäseurakunnissa ja liitosseurakunnissa. (%)



5.3 Työn kuormittavuus ja eläkkeelle jääminen

Kirkon alan työntekijöille on työolotutkimusten mukaan ollut ominaista se, että työtä pidetään ruumiillisesti kevyenä ja henkisesti raskaana. Esimerkiksi työuupumuksen näki selvänä vaarana tai silloin tällöin vaarana kolme viidestä kirkon työntekijästä. Erityisesti seurakuntatyötä tekevät näkivät vakavan työuupumuksen selvänä vaarana. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 10–11, 36.)

Rakennemuutosseurakunnissa tehdyissä kyselyissä työn kuormittavuus koettiin melko samalla tavalla vuosina 2009 ja 2011. Vuonna 2011 valtaosa (68 %) vastaajista piti työtään henkisesti raskaana. Erittäin raskaana työn näki 13 % ja lisäksi melko raskaana yli

puolet (55 %). Vain viisi prosenttia näki työnsä henkisesti kevyenä. Neljäsosa ilmoitti, ettei koe työtään kevyenä eikä raskaana. Rakennemuutosseurakunnissa työ koettiin henkisesti raskaana hieman yleisemmin kuin kirkossa yleisesti. Kirkon alan työolobarometrissa kolme viidestä (58 %) koki työnsä henkisesti raskaana. Vastaajista 17 prosenttia oli täysin ja 41 prosenttia jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä on henkisesti raskasta. Yleisintä työn raskaaksi kokeminen oli seurakuntatyön tekijöillä, joista lähes kolme neljästä (71 %) koki, että työ on henkisesti raskasta. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 36, 69.)

Rakennemuutosseurakunnissa nuorimpien työntekijöiden ryhmässä oli eniten niitä, jotka kokivat työn henkisesti raskaana. Kolme neljästä alle 40-vuotiaasta (76 %) katsoi, että työ on henkisesti melko tai erittäin raskasta. Työn henkisesti raskaana kokevien osuus oli pienin yli 60-vuotiaiden ryhmässä. Heistä runsaat puolet (58 %) katsoi, että työ on henkisesti raskasta. Esimiesasemassa toimivat näkivät työn muita useammin henkisesti raskaana. Esimiesasemassa toimivista 77 prosenttia katsoi työn olevan melko tai erittäin raskasta, kun muilla vastaava luku oli 62 prosenttia. Lähes viidesosa (17 %) esimiestehtävissä toimivista kokee työnsä henkisesti erittäin raskaana. Yhtymäseurakuntien työntekijöillä oli liitosseurakuntien työntekijöitä useammin kokemus siitä, että työ on henkisesti raskasta. Kolme neljästä (72 %) yhtymäseurakuntien työntekijästä ja kaksi kolmesta (66 %) liitosseurakuntien työntekijästä koki työn olevan henkisesti melko tai erittäin raskasta.

Vuoden 2011 kyselyssä joka kymmenes (11 %) rakennemuutosseurakunnan työntekijä piti työtään ruumiillisesti melko tai erittäin raskaana. Osuus oli sama kuin vuoden 2009 kyselyssä. Ruumiillisesti erittäin tai melko kevyenä työtään piti kolme viidestä (61 %) vastaajasta. Kevyeksi työnsä kokevien osuus oli sama kuin edellisessä kyselyssä. Ruumiillisesti raskaana työtään piti kahdeksan prosenttia yhtymäseurakuntien ja 12 prosenttia liitosseurakuntien työntekijöistä. Kirkon alan työolobarometrissa kysymyksenasettelu oli hieman erilainen. Kirkon työntekijöistä 8 prosenttia oli täysin ja 16 prosenttia jokseenkin sitä mieltä, että työ on fyysisesti raskasta. Yleisintä työn fyysisesti raskaaksi kokeminen oli hautausmaatyössä olevilla, joista yli puolet koki työn fyysisesti raskaaksi. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 36, 69.)

Valtaosa, kolme neljästä (76 %) vastaajasta, katsoi työtahdin kiristyneen viime vuosina. Näin ajattelevia oli hieman enemmän kuin vuoden 2009 kyselyssä (72 %). Joka neljäs (26 %) koki, että työtahti oli kiristynyt huomattavasti, kuten myös vuonna 2009. Joka viides (19 %) ajatteli, että työtahti on pysynyt samana. Vain kuusi prosenttia koki, että työtahti on keventynyt joko jonkin verran tai huomattavasti. Esimiesasemassa toimivat kokivat muita useammin työtahdin kiristyneen. Esimiesasemassa toimivista näin ajatteli 86 prosenttia, muista 70 prosenttia. Neljä viidestä (79 %) liitosseurakuntien työntekijästä ja kolme neljästä (75 %) yhtymäseurakuntien työntekijästä koki, että työtahti on kiristynyt jonkin verran tai huomattavasti.

Rakennemuutosseurakuntien työntekijät pitivät työmääränsä liian suurena. Yli puolet (56 %) vastaajista ajatteli, että työmäärä on jatkuvasti tai melko usein liian suuri. Jatkuvasti liian suurena työmäärän näki kymmenesosa vastaajista (13 % vuonna 2009). Työmäärää piti liian suurena yhtä suuri osuus kuin vuoden 2009 kyselyssä. Kaksi viidestä (42 %) vastaajasta ajatteli työmäärän olevan sopiva. Melko usein tai jatkuvasti liian vähäisenä työmäärän koki kaksi prosenttia vastaajista.

Esimiesasemassa toimivista kaksi kolmesta (67 %) koki työmääränsä jatkuvasti tai melko usein liian suurena. Muista näin koki joka toinen (50 %). Yhtymäseurakuntien ja liitosseurakuntien työntekijöiden välillä ei ollut suurta eroa siinä, miten työmäärä koettiin. Yhtymäseurakuntien työntekijöistä 55 prosenttia, liitosseurakuntien työntekijöistä 58 prosenttia katsoi, että työmäärä on liian suuri.

Joissakin kyselylomakkeissa oli kommentoitu uudistuksen vaikutuksia työssä jaksamiseen.

Seurakuntaliitos vie vuosiksi kaikilta työntekijöiltä energiaa liitoksen ”sulattamiseen” ja aidon yhden seurakunnan rakentamiseen ja aika otetaan seurakunnan perustyöltä.

Hyvä kun joku tutkii, joukot harvenevat, väki väsyy.

Masentavaa vastata; meneillään rankka henkilöstö- ja tilaresurssiprosessi, joka erityisesti koskee aluetta, jolla työskentelen ja työalaa, joka on vastuualuettani : (Erityisesti se ”ottaa päähän” että työpaljouden vuoksi ei ole aikaa eikä mahdollisuutta ottaa kantaa ja pätkäillä eri vaihtoehtoja ja toisaalta ratkaisut tehdään ”jossain muualla toisessa todellisuudessa” ja työntekijänä on vain sopeuduttava. Minusta tämä lisää työn uuvuttavuutta ja kokous ja ns. lausuntorumba on mahtava.

Rakennemuutosseurakuntien työntekijöiltä selvitettiin myös sitä, missä vaiheessa he aikovat jäädä eläkkeelle. Viidennes (20 %) vastaajista oli ajatellut joskus ja 16 prosenttia usein eläkkeelle jäämistä ennen 63 ikävuotta tai ammatillista eläkeikäänsä. Kolme prosenttia oli jo jättänyt eläkehakemuksen. Aikaistettua eläkkeelle jäämistä suunnittelevia oli vähemmän kuin vuonna 2009. Tuolloin 27 prosenttia oli ajatellut joskus ja 15 prosenttia usein aikaisempaa eläkkeelle jäämistä.

Vanhemmissa ikäryhmissä oli eniten niitä, jotka aikoivat jäädä eläkkeelle ennen ammatillista eläkeikäänsä. Puolet (49 %) 50–59-vuotiaista on ajatellut joskus tai usein eläkkeelle jäämistä ennen varsinaista eläkeikää. Kolme neljästä (76 %) alle 40-vuotiaasta ei ole suunnitellut aikaistaa eläkkeelle jäämistään, kun yli 60-vuotiailla vastaava osuus on 60 prosenttia. Esimiesasemassa toimivista viidesosa (22 %) oli joko ajatellut usein tai oli jo jättänyt eläkehakemuksen, kun muilla vastaava osuus oli 15 prosenttia.

Osa työntekijöistä sen sijaan aikoi jatkaa työssä vielä eläkeikänsä jälkeen. Kolmannes vastaajista (33 %) uskoi melko tai erittäin varmasti jatkavansa työssä eläkeiän jälkeen.

Vastaajien käsitykset eivät olleet paljoakaan muuttuneet vuodesta 2009. Tuolloin 36 prosenttia vastasi, että uskoo olevansa työssä vielä ammatillisen eläkeiän jälkeen. Lähes puolet vastaajista (49 %) ajatteli, että tuskin jatkaa työntekoa eläkeiän jälkeen. Varmasti en -vastauksen valinneita oli viidennes (19 %).

Yli 60-vuotiaiden ikäryhmässä on selvästi eniten niitä, jotka aikovat jatkaa työelämässä ammatillisen eläkeiän jälkeen. Joka neljäs (23 %) yli 60-vuotias vastasi, että uskoo erittäin varmasti työskentelevänsä vielä ammatillisen eläkeiän jälkeen. Kaikissa muissa ikäryhmissä tämän vastausvaihtoehdon oli valinnut 2–3 prosenttia. Esimiesasemassa toimivista 30 prosenttia ja muista 36 prosenttia katsoi, että erittäin tai melko varmasti on työssä vielä oman eläkeiän jälkeen.

5.4. Näkemykset työn luonteesta

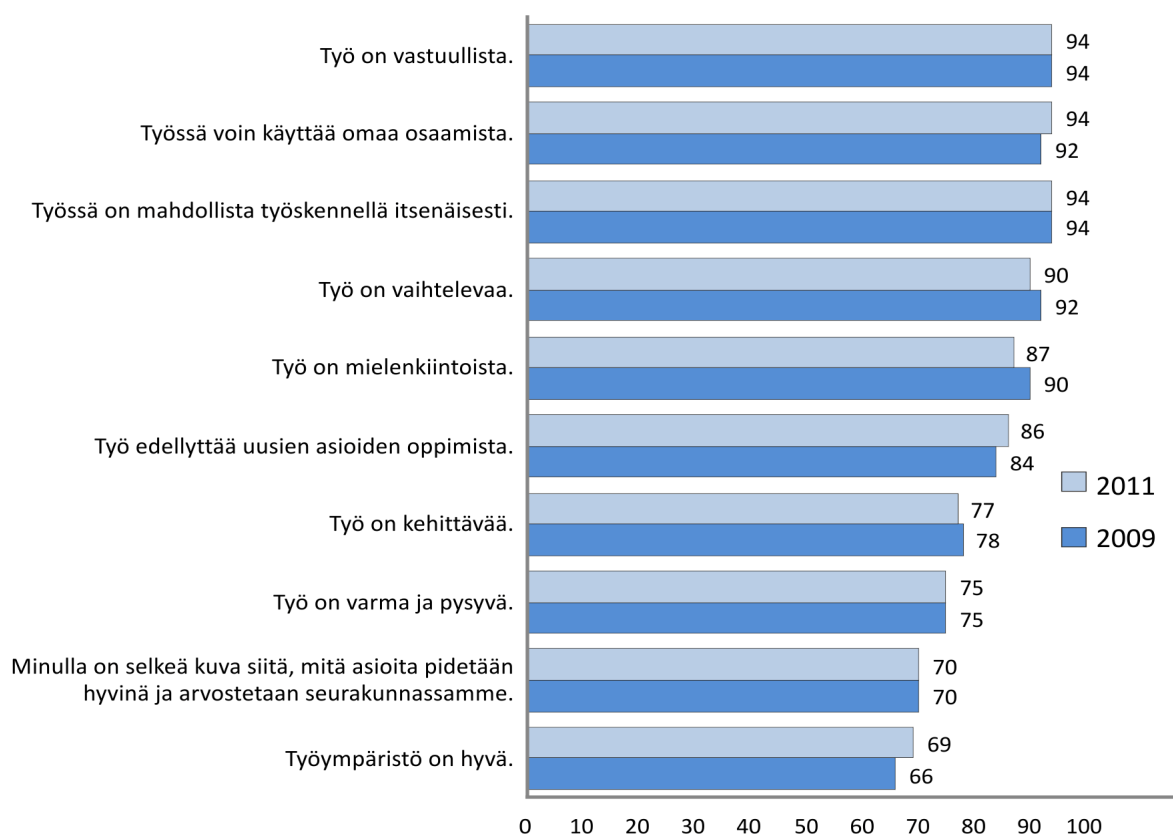
Vuonna 2009 toteutetussa kyselyssä kävi ilmi, että suuri osa seurakunnan työntekijöistä koki työnsä itsenäisenä, vastuullisena, vaihtelevana ja sellaisena, että siinä voi käyttää omaa osaamistaan. Vastaajat olivat varsin yksimielisiä näistä teemoista. (Palmu 2010b, 7.) Näkemykset työn luonteesta eivät olleet juurikaan muuttuneet vuoden 2009 kyselyn jälkeen. Vuoden 2011 kyselyssä useampi kuin yhdeksän kymmenestä näki työn olevan vastuullista. Naiset ajattelivat miehiä useammin, että työ on vastuullista. Naisista 97 prosenttia, miehistä 90 prosenttia piti työtä vastuullisena.

Varsin suuri yksimielisyys vallitsi myös siitä, että työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti ja että työssä voi käyttää omaa osaamista. Naiset myös näkivät miehiä useammin, että heillä on mahdollisuus työskennellä itsenäisesti. Naisista 96 prosenttia ja miehistä 89 prosenttia katsoi, että työssä on mahdollisuus työskennellä itsenäisesti. Useampi kuin yhdeksän kymmenestä ajatteli, että työssä voi käyttää omaa osaamista. Myös työolobarometrissa vastaajista valtaosa (95 %) koki, että työssä voi käyttää omia kykyjä ja ammattitaitoa (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 19). Rakennemuutosseurakunnissa naisista 97 prosenttia ja miehistä 89 prosenttia ajatteli, että työssä voi käyttää omaa osaamista.

Työtä piti vaihtelevana ja mielenkiintoisena yhdeksän kymmenestä vastaajasta. Naisista 93 prosenttia, miehistä 85 prosenttia miehistä katsoi työn olevan vaihtelevaa. Naiset näkivät työn hieman useammin mielenkiintoisena kuin miehet: naisista 92 prosenttia, miehistä 86 prosenttia piti työtä mielenkiintoisena.

Naiset katsoivat miehiä selvästi useammin, että työ edellyttää uusien asioiden oppimista. Naisista 92 prosenttia, mutta miehistä vain 77 prosenttia oli sitä mieltä, että väittämä ”työ edellyttää uusien asioiden oppimista” vastasi erittäin hyvin tai melko hyvin heidän työtään.

Kuvio 19. Näkemykset työn luonteesta 2009 ja 2011. (%)



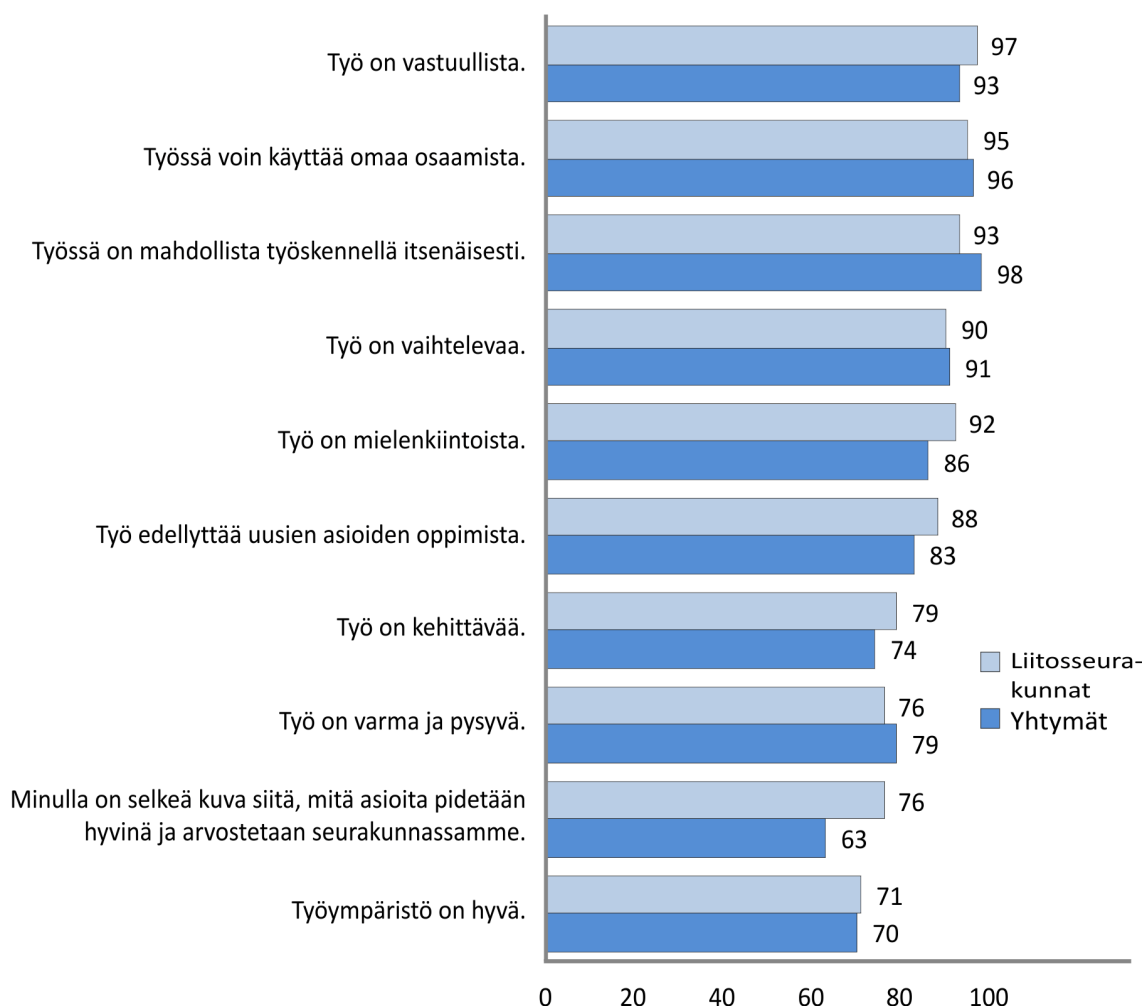
Kolme neljästä työntekijästä katsoi työn olevan kehittävää sekä varmaa ja pysyvää. Neljä viidestä (80 %) naisesta ja kolme neljästä (73 %) miehestä ajatteli, että työ on kehittävää. Eri ikäryhmillä oli eri käsitykset työn kehittävydestä. Yhdeksän kymmenestä (90 %) alle 40-vuotiaasta ajatteli, että väittämä ”Työ on kehittävää” vastaa melko tai erittäin hyvin heidän työtään, mutta 40–49-vuotiaiden ryhmässä näin ajattelevia oli vain kolme neljästä (72 %). Työpaikka koettiin varmana ja pysyvänä yhtä usein kuin vuoden 2009 tutkimuksessa. Nuoremmat ikäryhmät pitivät työtään varmana ja pysyvänä harvemmin kuin vanhemmat ikäryhmät. Neljä viidestä (83 %) yli 60-vuotiaasta, mutta kolme neljästä (74 %) alle 40-vuotiaasta katsoi, että väittämä ”Työ on varma ja pysyvä” vastasi erittäin tai melko hyvin heidän työtänsä. Työolobarometrin mukaan kirkon työntekijät olivat hieman muita palkansaajia optimistisempia työnsä pysyvyyteen. Kirkon työntekijöistä 93 prosenttia piti todennäköisenä, että heidän työpaikkansa säilyy seuraavan vuoden aikana, kun palkansaajilla yleensä osuus oli 85 prosenttia. Naiset olivat miehiä epävarmempia työpaikkansa pysyvyydestä. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 12.) Tässä kyselyssä sukupuolten välille ei muodostunut eroja käsityksessä työn pysyvyydestä.

Vastaajista 70 prosenttia koki, että heillä on selkeä kuva siitä, mitä asioita seurakunnassa pidetään hyvinä ja arvostetaan. Osuus on sama kuin vuonna 2009. Kolme neljästä naisesta (73 %) ja kaksi kolmesta miehestä (66 %) ajatteli, että hänellä on selkeä kuva siitä, mitä asioita pidetään hyvinä ja arvostetaan seurakunnassa. Alle 40-vuotiaat olivat epätietoisimpia työssä arvostettavista asioista: kolme viidestä (62 %) katsoi, että heillä on selkeä

kuva siitä, mitä asioita seurakunnassa pidetään hyvinä ja arvostetaan. Yli 60-vuotiaiden ryhmässä näin ajattelevia oli eniten, kolme neljästä (75 %). Alle 40-vuotiaissa oli myös vähiten niitä, jotka pitivät työympäristöään hyvänä. Kolme viidestä (60 %) alle 40-vuotiaasta ajatteli näin. Tyytyväisimpiä olivat 40–49-vuotiaat, joista neljä viidestä (80 %) piti työympäristöään hyvänä. Naisten joukossa (73 %) oli jonkun verran miehiä (66 %) enemmän niitä, jotka ajattelivat työympäristön olevan hyvä.

Yhtymäseurakuntien ja liitosseurakuntien työntekijät kokevat työnsä samankaltaisesti. Eniten eroa löytyi kysymyksessä työssä arvostettavista asioista. Liitosseurakuntien työntekijöistä kolme neljästä koki, että heillä on selkeä kuva siitä, mitä asioita työssä pidetään arvostettavina ja hyvinä. Yhtymäseurakunnissa näin ajattelevia oli kolme viidestä. Liitosseurakunnissa oli myös jonkin verran enemmän niitä, jotka pitivät työtään mielenkiintoisena, kehittävänä, vastuullisena ja uuden oppimista edellyttävänä. Yhtymäseurakuntien työntekijöistä puolestaan hieman suurempi osa koki, että työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti.

Kuvio 20. Käsitykset työn luonteesta liitosseurakuntien ja yhtymäseurakuntien työntekijöillä. (%)



Kokonaisuudessaan seurakuntien työntekijät siis pitivät työtään sisällöllisesti mielekkäänä ja motivoivana. Sisältökysymyksissä näkemykset eivät olleet juurikaan muuttuneet vuodesta 2009. Vaikka monet rakennemuutokseen liittyvät tilanteet on koettu vaikeina ja tavoitteet ovat toteutuneet heikosti, työntekijät kokevat oman työnsä mielenkiintoisena ja merkityksellisenä.

5.5. Yhteenveto

Työntekijöiden kokemukset vaikutusmahdollisuuksistaan työssä ovat selvästi kohentuneet vuodesta 2009. Entistä suurempi osa työntekijöistä koki voivansa vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työpaikan tavoitteiden asetteluun, seurakunnan työn painopisteisiin sekä seurakuntatyön kehityssuuntiin. Kokemukseen omista vaikutusmahdollisuuksista liittyi myös kysymys päätöksenteon läheisyydestä. Käsitykset olivat muuttuneet hieman myönteisemmiksi edelliseen kyselyyn verrattuna. Kuitenkin edelleen suuri osa työntekijöistä katsoi, että päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä. Näkemykset hajautuivat runsaasti, sillä väittämästä samaa ja eri mieltä olevien osuus oli yhtä suuri. Yhtymäseurakuntien työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa työtehtävien sisältöön paremmin kuin liitosseurakuntien työntekijät. Sen sijaan liitosseurakuntien työntekijät olivat tyytyväisempiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työpaikan tavoitteiden asetteluun, seurakunnan työn painopisteisiin ja seurakuntatyön kehityssuuntiin.

Vaikka työntekijät olivat tyytymättömiä moniin rakenneuudistuksen vaikutuksiin, heidän käsityksensä omasta työstään oli edelleen myönteinen. Työ nähtiin mielenkiintoisena, vaihtelevana ja itsenäisenä sekä sellaisena, jossa voi käyttää omaa osaamista. Tämänkaltaisissa työn luonteeseen liittyvissä kysymyksissä tulokset olivat yhteneväisiä vuoden 2009 kyselyn sekä kirkon alan työolobarometrin kanssa.

Kuten aiemmissa kirkon alan työntekijöitä koskevissa tutkimuksissa on tullut ilmi, myös tämä tutkimus osoitti työntekijöiden kokevan työnsä henkisesti raskaana. Kaksi kolmesta työntekijästä katsoi, että työ on henkisesti raskasta. Alle 40-vuotiaista näin koki kolme neljästä. Valtaosa työntekijöistä myös katsoi, että työtahti on kiristynyt viime vuosina: kolme neljästä työntekijästä ajatteli tällä tavoin. Yli puolet työntekijöistä piti työmääräänsä liian suurena. Lisäksi suuri osa työntekijöistä katsoi, että työntekijöitä on liian vähän työtehtäviin nähden. Tulokset nostavat esiin kysymyksen työntekijöiden jaksamisesta rakennemuutosseurakunnissa.

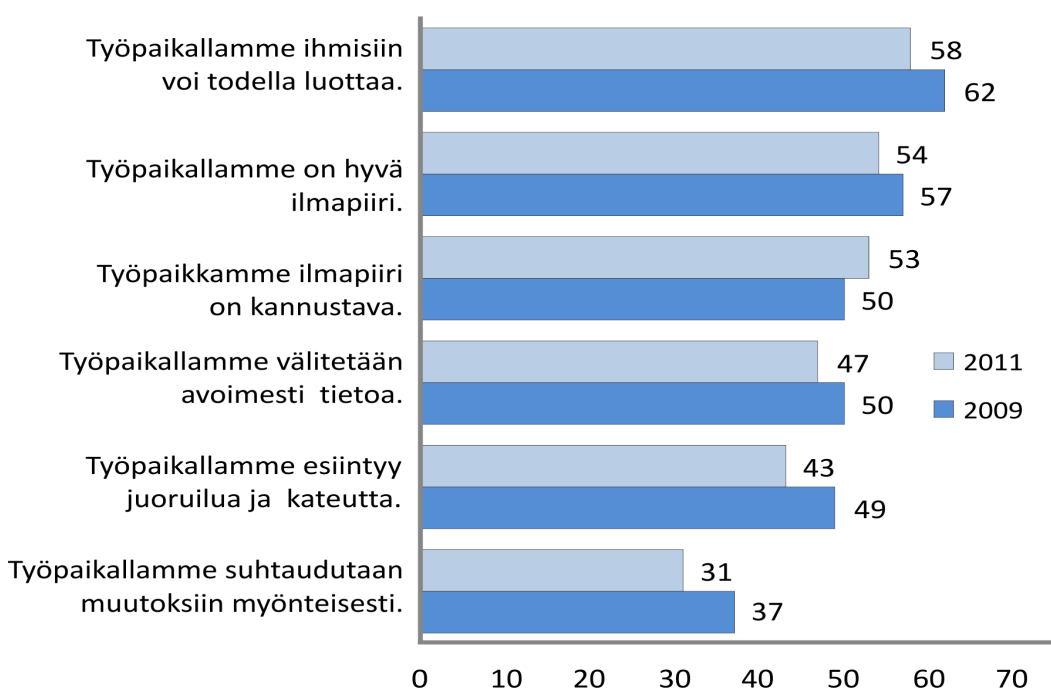
6. Ilmapiiri ja ristiriitojen käsitteleminen

6.1. Käsitteet työilmapiiristä

Edellisessä rakennemuutosseurakuntia käsittelevässä tutkimuksessa kävi ilmi, että työilmapiiriä piti hyvänä kolme viidestä (57 %) työntekijästä. Liitosseurakunnissa oli yhtymäseurakuntia enemmän niitä, joissa ilmapiiri koettiin hyväksi. Vuonna 2009 toteutetun tutkimuksen mukaan rakennemuutosseurakunnissa ristiriitoja oli hieman useammin kuin keskimäärin seurakunnissa. Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä sekä työntekijöiden välillä koettiin olevan useammin kuin työolobarometrin mukaan. Ristiriitojen käsittelyssä tukahduttavat hallintatavat olivat yleisempiä kuin avoimet ristiriitojen hallintatavat. Tavallisimmin työntekijät kokivat, että ristiriitoja ei käsitellä ollenkaan, niitä vähätellään tai vältellään asioita, joista ristiriitoja voi syntyä. (Palmu 2010b, 28–29.)

Vuoden 2011 kyselyssä kolme viidestä vastaajasta ajatteli, että työpaikalla ihmisiin voi todella luottaa. Joka neljäs (27 %) puolestaan oli väittämästä eri mieltä. Niiden osuus, jotka kokivat epäluottamusta, oli kasvanut hieman (22 % vuonna 2009). Naisten ja miesten välillä oli eroja luottamuksen kokemisessa. Naisista 54 prosenttia ja miehistä 62 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän seurakunnassaan ihmisiin voi todella luottaa. 40–49-vuotiaiden ikäryhmässä oli eniten (64 %) niitä, jotka katsoivat, että työpaikalla ihmisiin voi todella luottaa, 50–59-vuotiaiden ryhmässä puolestaan vähiten (53 %).

Kuvio 21. Seurakunnan työntekijöiden kokemukset työilmapiiristä v. 2009 ja 2011. (%)



Runsaat puolet vastaajista piti ilmapiiriä hyvänä. Joka neljäs (26 %) vastaaja oli väittämstä eri mieltä. Ilmapiiriin olivat tyytyväisimpiä yli 60-vuotiaat, joista kolme viidestä (62 %) piti työpaikan ilmapiiriä hyvänä. Tyytymättömmimpiä olivat alle 40-vuotiaat, joista ilmapiiriä piti hyvänä alle puolet (48 %).

Ilmapiirin kannustavuus oli väittämä, jossa näkemykset olivat muuttuneet hieman myönteisemmiksi vuoteen 2009 verrattuna. Vanhimmassa, yli 60-vuotiaiden ikäryhmässä oli eniten niitä, jotka ajattelivat, että työpaikan ilmapiiri on kannustava. Kolme viidestä (62 %) yli 60-vuotiaasta oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikan ilmapiiri on kannustava. Alle 40-vuotiailla osuus oli pienin, alle puolet (48 %).

Joka toinen vastaaja ajatteli, että työpaikalla välitetään avoimesti tietoa. Vastaukset kuitenkin hajaantuivat runsaasti, sillä kaksi viidestä (38 %) on väittämstä eri mieltä. Myös tässä kysymyksessä väittämstä täysin eri mieltä olevien osuus (13 %) on suurempi kuin täysin sama mieltä olevien osuus (7 %). Mitä vanhemmasta ikäryhmästä oli kyse, sitä enemmän oli tiedonvälityksen avoimeksi kokevia. Kolme viidestä (58 %) yli 60-vuotiaasta, mutta vain kaksi viidestä (38 %) alle 40-vuotiaasta koki tiedonvälityksen avoimeksi. Tiedonvälitys koettiin siis eri ikäryhmissä hyvin eri tavoilla. Rakennemuutosseurakunnissa tiedonvälitys koettiin vähemmän avoimena kuin koko kirkossa. Kirkon alan työolobarometrin mukaan kaksi kolmesta työntekijästä (64 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla välitetään tietoa avoimesti. Naisista 59 prosenttia, miehistä 74 prosenttia katsoi, että tietoa välitetään avoimesti. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 24–25.) Tässä aineistossa sukupuolten välille ei muodostunut eroja.

Pienempi osuus vastaajista kuin vuonna 2009 oli sitä mieltä, että työpaikalla esiintyy juoruilua ja kateutta. Väittämstä samaa mieltä oli kaksi viidestä. Eri mieltä oli joka kolmas (33 %). Suurempi ryhmä siis ajatteli, että työpaikalla esiintyy juoruilua ja kateutta. Näkemykset olivat kielteisimpiä alle 40-vuotiailla, joista yli puolet (54 %) koki, että työpaikalla esiintyy juoruilua ja kateutta. Pienin osuus näin ajattelevia oli 40–49-vuotiaiden ryhmässä (32 %).

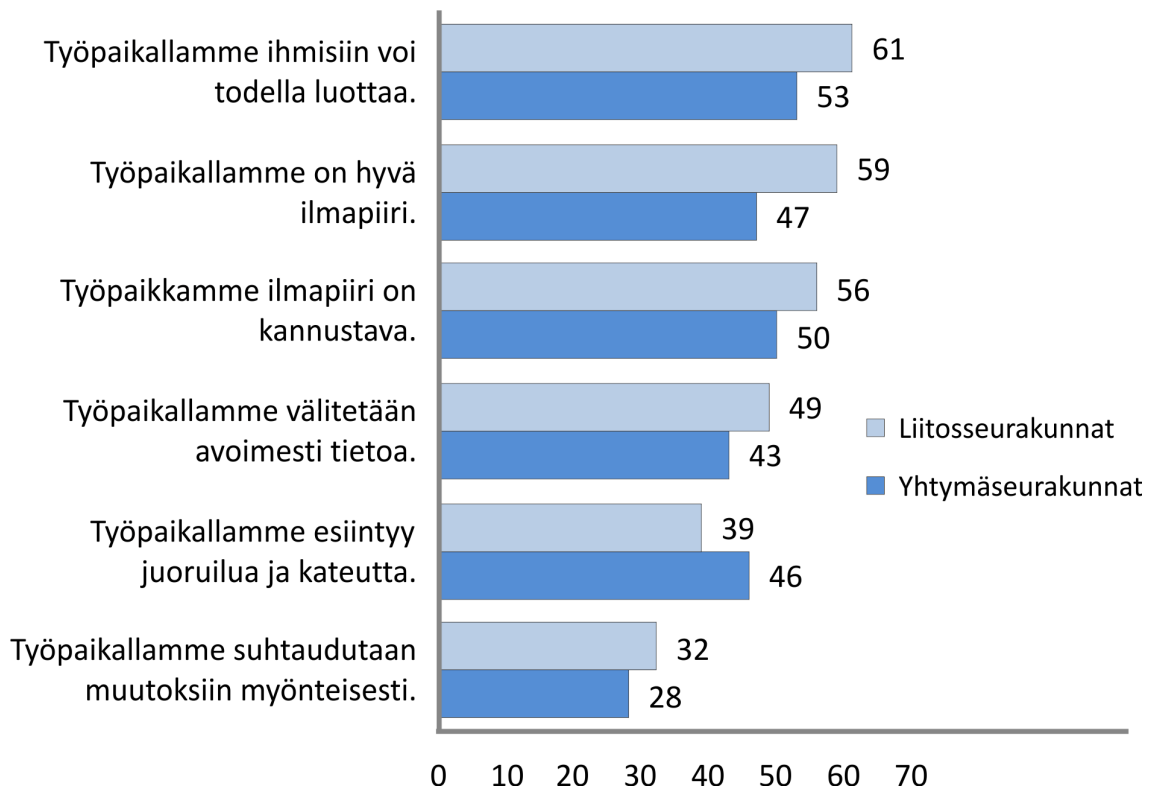
Esimiesasemassa toimivien käsitykset työpaikan ilmapiiristä ovat muita myönteisemmät. Tämä korostuu erityisesti kysymyksessä avoimesta tiedonvälityksestä. Esimiesasemassa toimivat ajattelevat selvästi muita useammin, että työpaikalla välitetään tietoa avoimesti. Esimiesasemassa olevat pitivät myös muita useammin ilmapiiriä hyvänä ja kannustavana sekä katsoivat muita harvemmin, että työpaikalla esiintyy juoruilua ja kateutta.

Taulukko 6. Käsitykset työpaikan ilmapiiristä esimiesasemassa toimivilla ja niillä, jotka eivät toimi esimiesasemassa. Väittämistä täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuus.

	Esimiesasemassa toimivat	Muut kuin esimiesasemassa toimivat
Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa	58	57
Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri	60	52
Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava	58	51
Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoa	56	42
Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta	39	45

Liitosseurakuntien työntekijöillä oli yhtymäseurakuntien työntekijöitä myönteisemmät käsitykset kaikista ilmapiiriin liittyvistä kysymyksistä. Suurimmat erot muodostuivat kysymyksessä siitä, onko työpaikalla hyvä ilmapiiri. Tulokset olivat samansuuntaiset kuin vuoden 2009 kyselyssä, jossa liitosseurakuntien työntekijät myös kokivat ilmapiirin parempana kuin yhtymäseurakuntien työntekijät (Palmu 2010b, 20).

Kuvio 22. Kokemukset työpaikan ilmapiiristä yhtymäseurakunnissa ja liitosseurakunnissa. (%)



Liitosseurakuntien työntekijöillä kokemus luottamuksesta on heikentynyt vuodesta 2009 (67 %), yhtymäseurakuntien työntekijöillä muutosta ei juuri ole (54 % vuonna 2009). Yhtymäseurakuntien työntekijöillä kokemus juoruilusta ja kateudesta työpaikalla on muuttunut selvästi vuodesta 2009. Tuolloin väittämästä oli samaa mieltä 60 prosenttia, vuonna 2011 osuus oli 46 prosenttia. Liitosseurakunnissa muutos oli samansuuntainen, mutta pienempi (44 % vuonna 2009, 39 % vuonna 2011). (Palmu 2011b, 21–22.)

6.2. Ristiriitojen kokeminen ja niiden käsittely

Vastaaajien mukaan tavallisin ristiriitatyyppi työpaikalla oli esimiesten ja alaisten välinen ristiriita. Joka viides (21 %) ajatteli, että tällaisia ristiriitoja esiintyy melko tai erittäin usein. Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen kokeminen oli jonkin verran vähentynyt vuodesta 2009, jolloin joka neljäs (27 %) katsoi niitä tapahtuvan usein. Kirkon alan työolobarometrissa esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen kokeminen oli vähentynyt jatkuvasti vuodesta 2003 lähtien. Vuonna 2003 niitä katsoi olevan paljon tai melko paljon joka neljäs (26 %) kirkon työntekijä, mutta vuonna 2009 joka viides (21 %). (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 37–38.) Nuorimmat työntekijät katsoivat muita useammin, että esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja esiintyy usein. Alle 40-vuotiaista työntekijöistä joka kolmas (34 %), mutta yli 60-vuotiaista vain 12 prosenttia ajatteli, että tällaisia ristiriitoja esiintyy melko tai erittäin usein.

Taulukko 7. Ristiriitojen kokeminen seurakunnissa 2009 ja 2011. (%)

		Erittäin usein	Melko usein	Silloin tällöin	Melko harvoin	Erittäin harvoin tai ei lainkaan
Esimiehen ja alaisen välisiä ristiriitoja	2011	6	15	43	24	12
	2009	7	20	41	23	7
Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	2011	4	13	47	24	10
	2009	5	20	46	25	5
Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	2011	4	11	34	27	21
	2009	3	12	41	34	9
Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja	2011	3	10	20	32	26
	2009	2	7	25	43	23
Seurakunnan eri alueiden työntekijöiden välisiä ristiriitoja (esim. kappeliseurakuntien kesken)	2011	4	11	23	23	24

Myös kokemus työntekijöiden välisten ristiriitojen yleisyydestä oli harvinaisempi kuin vuoden 2009 kyselyssä. Vuonna 2009 joka neljäs (25 %) katsoi niitä esiintyvän erittäin tai melko usein, vuonna 2011 osuus oli laskenut alle viidennekseen (17 %). Alle 40-vuotiaiden kokemukset ristiriidoista poikkesivat muista ryhmistä. Alle 40-vuotiaista joka neljäs (28 %) ajatteli, että työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyy melko tai erittäin usein. Muissa ikäryhmissä osuus oli 15–16 prosenttia. Kirkon alan työolobarometrissa joka kuudes (16 %) koki, että työpaikalla on paljon tai melko paljon ristiriitoja työntekijöiden välillä. Työntekijöiden välisten ristiriitojen kokeminen oli kirkossa huomattavasti yleisempää kuin palkansaajien keskuudessa yleisesti – heistä vain kolme prosenttia katsoi, että työpaikalla on paljon tai melko paljon työntekijöiden välisiä ristiriitoja. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 39.)

Henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen kokemisessa ei ollut rakennemuutosseurakunnissa tapahtunut muutoksia: sekä vuoden 2009 että 2011 kyselyssä niitä katsoi esiintyvän erittäin tai melko usein 15 prosenttia vastaajista. Kirkon alan työolobarometrissa reilu kymmenesosa (12 %) katsoi, että henkilöstöryhmien välillä oli ristiriitoja paljon tai melko paljon. Henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen kokeminen oli kirkon työntekijöillä huomattavasti yleisempää kuin palkansaajien joukossa yleisesti. Valtakunnallisessa työolobarometrissa kaksi prosenttia palkansaajista katsoi, että omalla työpaikalla on ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä. (Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010, 39–40). Alle 40-vuotiaat kokivat muita ikäryhmiä useammin, että työpaikalla esiintyy henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja melko usein tai erittäin usein. Neljännes (26 %) katsoi niitä esiintyvän melko tai erittäin usein, kun kaikissa muissa ikäryhmissä vastaava osuus oli 12–13 prosenttia.

Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisten ristiriitojen kokeminen oli hieman yleistynyt vuodesta 2009. Vastaajista 13 prosenttia katsoi, että näitä esiintyy melko tai erittäin usein (9 % vuonna 2009). Naiset katsoivat miehiä yleisemmin, että seurakunnassa esiintyy työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja. Naisista 15 prosenttia, miehistä 10 prosenttia katsoi näitä esiintyvän melko tai erittäin usein. Alle 40-vuotiaissa oli eniten (20 %) niitä, jotka katsoivat tällaisia ristiriitoja esiintyvän melko tai erittäin usein. Vanhemmista ikäryhmistä puolestaan vain kymmenesosa katsoi tällaisia ristiriitoja esiintyvän melko tai erittäin usein. Seurakunnan eri alueiden työntekijöiden välisiä ristiriitoja piti yleisenä joka seitsemäs (15 %) vastaaja. Alle 40-vuotiaista vastaajista viidesosa (22 %) ajatteli, että näitä tapahtuu melko tai erittäin usein. Osuus oli alhaisin 40–49-vuotiailla (7 %).

Esimiesasemassa toimivien käsitykset ristiriidoista poikkesivat muiden näkemyksistä. Erityisen selvä ero on kysyttäessä esimiehen ja alaisten välisten ristiriitojen yleisyyttä. Esimiesasemassa toimivista vain kymmenesosa katsoi, että tällaisia ristiriitoja esiintyy melko tai erittäin usein, mutta niistä, jotka eivät toimineet esimiesasemassa, näin ajatteli joka neljäs (27 %). Esimiesasemassa toimivat näkivät myös työntekijöiden väliset ristiriit-

dat harvinaisempina kuin muut: esimiesasemassa toimivista näin ajatteli joka seitsemäs, mutta muista joka viides. Esimiehet ajattelivat kaiken kaikkiaan ristiriitoja esiintyvän vähemmän kuin muut.

Taulukko 8. Käsitykset ristiriitojen yleisyydestä esimiehillä ja niillä, jotka eivät toimineet esimiesasemassa. Niiden osuus, jotka katsoivat ristiriitoja esiintyvän melko tai erittäin usein. (%)

	Esimiesasemassa toimivat	Muut kuin esimiesasemassa toimivat
Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	14	20
Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	13	16
Alueiden välisiä ristiriitoja	12	17
Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja	12	13
Esimiehen ja alaisen välisiä ristiriitoja	10	27

Liitosseurakuntien ja yhtymäseurakuntien välillä oli melko suuria eroja siinä, miten yleisenä he näkivät ristiriidat omassa seurakunnassaan. Yhtymäseurakuntien työntekijät näkivät huomattavasti useammin, että seurakunnassa on esimiehen ja alaisen välisiä ristiriitoja. Yhtymissä kolmasosa työntekijöistä (32 %) näki näitä esiintyvän melko tai erittäin usein, mutta liitosseurakunnissa vain 16 prosenttia katsoi näin olevan.

Taulukko 9. Käsitykset ristiriitojen yleisyydestä liitosseurakunnissa ja yhtymäseurakunnissa. (%)

		Erittäin usein	Melko usein
Esimiehen ja alaisen välisiä ristiriitoja	Liitokset	5	11
	Yhtymät	9	23
Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	Liitokset	3	11
	Yhtymät	6	18
Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	Liitokset	3	9
	Yhtymät	5	15
Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja	Liitokset	2	12
	Yhtymät	5	7
Seurakunnan eri alueiden työntekijöiden välisiä ristiriitoja (esim. kappeliseurakuntien kesken)	Liitokset	6	12
	Yhtymät	2	7

Yhtymäseurakunnissa myös työntekijöiden välisiä ristiriitoja koettiin olevan selvästi useammin kuin liitosseurakunnissa. Yhtymäseurakunnissa joka neljäs (24 %) katsoi, että ristiriitoja on erittäin tai melko usein, mutta liitosseurakunnissa näin ajattelevia oli 14 prosenttia. Lisäksi yhtymäseurakuntien työntekijät ajattelivat liitosseurakuntia useammin, että työpaikalla esiintyy usein henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja. Viidennes yhtymäseurakuntien, mutta vain runsas kymmenesosa liitosseurakuntien työntekijöistä katsoi näitä esiintyvän usein.

Sen sijaan seurakunnan eri alueiden väliset ristiriidat, esimerkiksi eri kappeliseurakuntien väliset ristiriidat, koettiin yleisempinä liitosseurakunnissa. Joka viides katsoi näitä esiintyvän melko tai erittäin usein, mutta yhtymäseurakunnissa näin ajattelevia oli yksi kymmenestä.

6.3. Ristiriitojen käsittely

Kun työntekijöiltä selvitettiin, miten he kokivat ristiriitatilanteita käsiteltävän seurakunnassa, heidän ajatuksensa hajaantuivat runsaasti. Yleisimmin työntekijät kokivat, että ristiriitoja vähätellään tai tukahdutetaan. Kaksi viidestä vastaajasta (39 %) katsoi, että väittämä ”*Ristiriitoja vähätellään tai niitä katsellaan 'sormien läpi'*” kuvasi erittäin tai melko hyvin ristiriitatilanteiden käsittelemistä seurakunnassa. Näin kokevien osuus oli jotakuinkin sama kuin vuoden 2009 kyselyssä. Kuitenkin lähes yhtä paljon oli niitä (36 %), jotka ajattelivat että ristiriitojen vähättely kuvaa melko tai erittäin huonosti tapaa, jolla ristiriitoja käsitellään seurakunnassa. Erityisesti alle 40-vuotiaista suuri osa katsoi, että ristiriitojen vähättely on tyypillistä. Heistä lähes kolme viidestä (58 %) ajatteli, että ristiriitojen vähättely kuvaa melko tai erittäin hyvin heidän työpaikkansa tilannetta. Yli 50-vuotiaista puolestaan vain yksi neljästä ajattelee näin (27 %).

Taulukko 10. Ristiriitojen kokeminen seurakunnissa 2009 ja 2011. Prosenttiosuudet.

		Kuvaa erittäin hyvin	Kuvaa melko hyvin	Kuvaa jossain määrin	Kuvaa melko huonosti	Kuvaa erittäin huonosti
Ristiriitoja vähätellään tai niitä katsellaan ”sormien läpi”	2011	14	25	25	23	13
	2009	14	23	31	23	8
Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä	2011	12	24	23	25	14
	2009	13	23	28	26	10
Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan, vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen	2011	11	23	24	26	13
	2009	12	25	33	24	7
Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu	2011	7	29	30	18	12
	2009	8	28	31	24	10
Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia tyydyttävä ratkaisu	2011	5	26	25	25	17
	2009	5	20	27	36	13
Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu	2011	5	25	28	19	16
	2009	3	23	29	31	13
Ristiriitojen avointa esilletuomista rohaistaan	2011	4	18	22	33	20
	2009	3	23	29	31	13
Ristiriitojen käsitteily ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltija- esimiehille	2011	2	16	26	26	18
	2009	3	11	29	36	21
Henkilöstön edustajilla (esim. luottamus- miehellä) on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa	2011	5	13	23	23	25
	2009	2	11	28	37	23

Työntekijät kokivat myös usein, että ristiriidat tukahdutetaan tai että vältellään asioita, josta niitä voisi syntyä. Joka kolmas (36 %) koki, että tämä kuvaa erittäin tai melko hyvin ristiriitatilanteiden käsitteilyä työpaikalla. Osuus vastaa vuoden 2009 työntekijäkyselyn tilannetta. Ajatukset jakaantuvat kuitenkin kysymyksen kohdalla runsaasti, sillä vielä suurempi osa (39 %) ajatteli, että tämä kuvaa melko huonosti tai erittäin huonosti tapaa,

jolla ristiriidat ratkaistaan seurakunnassa. Alle 40-vuotiaista puolet (51 %) ajatteli, että ristiriitojen käsittely tukahduttamalla kuvaa melko tai erittäin hyvin heidän seurakuntansa tilannetta. Tämän ikäryhmän näkemys poikkesi muiden ryhmien käsityksistä, sillä kaikissa muissa ikäryhmissä vain kolmasosa ajatteli tämän tavan kuvaavan hyvin ristiriitojen käsittelyä.

Joka kolmas (34 %) koki, että ristiriitoja ei käsitellä lainkaan, vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen. Erityisesti alle 40-vuotiaat ajattelivat tämän kuvaavan seurakuntansa tilannetta. Heistä puolet (48 %) ajatteli näin, mutta yli 60-vuotiaista vain neljäsosa (23 %). Kokemukset olivat samansuuntaiset kuin vuoden 2009 kyselyssä. Vastaajien näkemykset kuitenkin vaihtelivat runsaasti. Kaksi viidestä (39 %) vastaajasta ajatteli, että ristiriitojen käsittelemättä jättäminen kuvasi melko tai erittäin huonosti tapaa, jolla erimielisyyksiä selvitetään.

Kolmannes vastaajista (36 %) katsoi, että ristiriitatilanteissa pyritään etsimään eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu. Näin kokevien osuus oli sama kuin vuoden 2009 kyselyssä. Kuitenkin joka kolmas (30 %) on sitä mieltä, että tämä kuvaa huonosti tapaa, jolla ristiriitoja ratkaistaan. Näkemykset jakautuvat siis runsaasti. Puolet (51 %) yli 60-vuotiaista työntekijöistä ajatteli, että kompromissiratkaisun etsiminen kuvaa erittäin tai melko hyvin tapaa, jolla ristiriitoja ratkaistaan heidän seurakunnassaan, mutta alle 40-vuotiaista näin ajatteli vajaa kolmasosa (29 %).

Joka kolmas (31 %) vastaaja koki, että ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja niihin yritetään löytää kaikkia tyydyttävä ratkaisu. Näin kokevien osuus oli hie-
man suurempi kuin se oli vuonna 2009 (25 %). Yli 60-vuotiaissa oli kaikista eniten niitä, joiden mukaan avoin keskustelu ja kaikkia tyydyttävän ratkaisun etsiminen kuvaa melko tai erittäin hyvin ristiriitojen käsittelyä heidän seurakunnassaan. Yli 60-vuotiaista näin ajatteli lähes puolet (45 %), mutta alle 40-vuotiaista vain viidennes (22 %).

Kolmasosa seurakunnan työntekijöistä (30 %) koki, että ristiriitatilanteissa etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu. Näin ajattelevien osuus oli jotakuinkin yhtä suuri kuin vuonna 2009. Kuitenkin suurempi joukko (37 %) oli sitä mieltä, että tämä kuvaa melko huonosti tai erittäin huonosti ristiriitatilanteiden käsittelyä. Eri-ikäisillä työntekijöillä oli hyvin erilaiset käsitykset siitä, miten ristiriitoja ratkaistaan. Alle 40-vuotiaista viidennes (22 %) ajatteli, että väittämä ”Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu” kuvaa erittäin tai melko hyvin tapaa, jolla ristiriitatilanteita ratkaistaan seurakunnassa. Yli 60-vuotiaista sen sijaan kaksi viidestä (42 %) oli tätä mieltä. Eri-ikäisillä oli myös hyvin erilaiset käsitykset ratkaisujen teosta viranhaltijaesimiehen avulla. Alle 40-vuotiaista vain kahdeksan prosenttia ajatteli, että tämä kuvaa melko tai erittäin hyvin ristiriitojen käsittelyä. Yli 60-vuotiaista sen sijaan joka neljäs (23 %) ajatteli näin tapahtuvan.

Runsas viidennes (22 %) koki, että ristiriitojen avointa esilletuomista rohkaistaan. Kuitenkin vain muutama prosentti vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä kuvaa erittäin

hyvin ristiriitojen käsittelyä seurakunnassa. Yli puolet vastaajista (53 %) kuitenkin oli sitä mieltä, että väittämä ”Ristiriitojen avointa esiintuomista rohkaistaan” kuvasi melko tai erittäin huonosti ristiriitatilanteiden käsittelyä seurakunnassa. Alle 40-vuotiaissa oli vähiten (18 %) niitä, jotka katsoivat, että ristiriitojen avoin käsittely toteutuu melko tai erittäin hyvin heidän seurakunnassaan, mutta yli 50-vuotiaista näin ajatteli joka neljäs (26–27 %).

Vajaa viidennes (18 %) vastaajista katsoi, että henkilöstön edustajilla, kuten luottamusmiehillä, on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa. Osuus oli jonkin verran suurempi kuin vuonna 2009 (13 %). Puolet vastaajista (48 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että tämä vastasi melko tai erittäin huonosti sitä, miten ristiriitatilanteet käsiteltiin seurakunnassa. Miesten ja naisten näkemykset poikkesivat huomattavasti toisistaan. Useampi kuin joka neljäs mies (28 %), mutta vain kymmenesosa naisista (12 %) katsoi, että henkilöstön edustajalla on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa. Luottamusmiehen rooli nähtiin erilaisena eri ikäryhmissä. Alle 40-vuotiaista vain yksi kymmenestä (10 %) näkee henkilöstön edustajien roolin tärkeänä ristiriitojen ratkaisussa, mutta yli 60-vuotiaista näin ajatteli lähes neljännes (23 %).

Esimiesasemassa toimivien käsitykset ristiriitatilanteiden käsittelystä poikkeavat huomattavasti niiden käsityksistä, jotka eivät toimi esimiesasemassa. Esimiesasemassa toimivien mukaan yleisin tapa ristiriitojen käsittelyyn on se, että ratkaisu siirretään viranhaltijaesimiehille. Esimiesasemassa toimivista yli puolet ajatteli tämän kuvaavan melko tai erittäin hyvin ristiriitojen käsittelyä, kun muiden kohdalla vastaava luku on vain 15 prosenttia. Esimiehet ajattelivat myös huomattavasti muita useammin, että ristiriitoihin etsitään eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu. Esimiehistä näin ajatteli joka toinen, mutta niistä, jotka eivät toimineet esimiesasemassa, vain kolmasosa.

Taulukko 11. Ristiriitatilanteiden käsittely esimiesasemassa toimivilla ja niillä, jotka eivät toimi esimiesasemassa. Niiden osuus, jotka katsoivat väittämän kuvaavan erittäin tai melko hyvin ristiriitatilanteiden käsittelyä omassa seurakunnassa. (%)

	Esimiesasemassa toimivat	Muut kuin esimiesasemassa toimivat
Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille	52	15
Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu	50	30
Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia tyydyttävä ratkaisu	42	25
Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu	42	24
Ristiriitojen avointa esilletuomista rohkaistaan	34	17
Henkilöstön edustajilla (esim. luottamusmiehellä) on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa	30	12
Ristiriitoja vähätellään tai niitä katsellaan ”sormien läpi”	29	45
Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä	29	40
Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan, vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen	27	40

Esimiesasemassa toimivat ajattelivat myös huomattavasti muita useammin, että ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti tai että niihin etsitään asiantuntemukseen perustuva ratkaisu. Kaksi viidestä esimiesasemassa toimivasta ajattelee näin, mutta muista vain neljäsosa.

Niiden mielestä, jotka eivät toimi esimiesasemassa, yleisin tapa käsitellä ristiriitoja on ristiriitatilanteiden vähättely, tukahduttaminen tai niiden käsittelemättä jättäminen. Kaksi viidestä ajattelee näin tapahtuvan. Esimiesasemassa toimivilla puolestaan näiden nähtiin kuvaavan vähiten tapaa, jolla ristiriitatilanteita käsitellään. Esimiesasemassa toimivilla on keskeinen rooli siinä, millä tavalla ristiriidat hoidetaan. Tulokset kuitenkin osoittavat, että heidän käsityksensä ristiriitatilanteiden hoidosta poikkesivat huomattavasti niiden käsityksistä, jotka eivät toimi esimiestehtävissä.

Yhtymäseurakuntien ja liitosseurakuntien työntekijöiden käsitykset ristiriitojen ratkaisemisesta poikkeavat jonkun verran toisistaan. Yhtymäseurakuntien työntekijöistä puolet (47 %) ajatteli, että ristiriitojen vähättely kuvaa tapaa, jolla ongelmia ratkaistaan. Liitosseurakunnissa näin ajattelevia oli kaksi viidestä (37 %). Yhtymäseurakuntien työn-

tekijät (45 %) ajattelivat myös liitosseurakuntien työntekijöitä (35 %) yleisemmin, että ristiriitojen tukahduttaminen on tavanomainen tapa käsitellä ristiriitoja. Lisäksi yhtymäseurakuntien työntekijät (44 %) ajattelivat liitosseurakuntien työntekijöitä (32 %) useammin, että ristiriitoja ei tavallisesti käsitellä lainkaan, vaan ne ratkeavat itseksensä.

Taulukko 12. Ristiriitatilanteiden käsittely liitosseurakunnissa ja yhtymäseurakunnissa. (%)

		kuvaa erittäin hyvin	kuvaa melko hyvin
Ristiriitoja vähätellään tai niitä katsellaan ”sormien läpi”	liitokset	12	25
	yhtymät	21	26
Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä	liitokset	10	24
	yhtymät	19	26
Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan, vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen	liitokset	13	19
	yhtymät	12	32
Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu	liitokset	9	31
	yhtymät	2	29
Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia tyydyttävä ratkaisu	liitokset	6	29
	yhtymät	3	20
Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu	liitokset	6	27
	yhtymät	1	21
Ristiriitojen avointa esilletuomista rohkaistaan	liitokset	6	19
	yhtymät	16	24
Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille	liitokset	1	16
	yhtymät	4	16

Ristiriitojen avoimen käsittelyn suhteen tulokset olivat ristiriitaiset. Liitosseurakunnissa kolmannes (35 %) ajatteli, että ristiriidoista keskustellaan avoimesti ja niihin yritetään löytää kaikkia tyydyttävä ratkaisu. Yhtymäseurakunnissa näin ajatteli joka neljäs (23 %). Yhtymäseurakuntien työntekijät (40 %) kokivat kuitenkin liitosseurakuntien työntekijöitä (25 %) useammin, että ristiriitojen avointa esille tuomista rohkaistaan.

6.4. Yhteenveto

Näkemykset työilmapiiristä eivät olleet kovinkaan paljon muuttuneet vuonna 2009 tehtyyn kyselyyn verrattuna. Liitosseurakuntien työntekijöiden käsitykset työpaikan ilmapiiristä olivat myönteisemmät kuin yhtymäseurakuntien työntekijöillä. Kolme viidestä (59 %) liitosseurakuntien työntekijästä esimerkiksi piti työpaikan ilmapiiriä hyvänä, kun yhtymäseurakunnissa näin ajatteli alle puolet (47 %).

Työntekijät katsoivat, että työpaikoilla esiintyy tavallisimmin esimiehen ja alaisen välisiä ristiriitoja (21 %) tai työntekijöiden välisiä ristiriitoja (17 %). Työntekijät katsoivat näitä esiintyvän harvemmin kuin vuoden 2009 kyselyssä tuli ilmi. Eri ikäryhmien näkemykset poikkesivat huomattavasti toisistaan. Alle 40-vuotiaat työntekijät kokivat selvästi vanhimpia ikäryhmiä useammin, että työpaikalla esiintyy usein esimiehen ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja. He myös ajattelivat selvästi kaikkia muita ikäryhmiä useammin, että työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyy usein. Rakennemuutosseurakuntien työntekijät katsoivat työpaikalla esiintyvän työntekijöiden ja luottamusmiesten välisiä ristiriitoja useammin kuin vuoden 2009 kyselyssä.

Työntekijöiden käsitykset ristiriitojen käsittelemisestä eivät olleet ratkaisevasti muuttuneet vuodesta 2009. Tavallisimpina tapoina käsitellä ristiriitoja koettiin edelleen ristiriitoja sivuuttavat toimintatavat: ristiriitojen vähättely, niiden tukahduttaminen tai välttely tai ristiriitojen käsittelemättä jättäminen. Erityisesti alle 40-vuotiaat työntekijät kokivat näiden tapojen kuvaavan hyvin tapoja, joilla ristiriitoja käsitellään omalla työpaikalla. Esimiesasemassa toimivien työntekijöiden käsitykset ristiriitojen käsittelystä poikkesivat huomattavasti muiden näkemyksistä. Esimiesasemassa toimivat katsoivat, että ristiriitoja ratkaistaan ennen muuta avoimilla menettelytavoilla. Yhtymäseurakunnissa nähtiin selvästi liitosseurakuntia useammin, että ristiriidat tukahdutetaan, niitä vältellään tai ei käsitellä lainkaan.

7. Johtopäätökset

Rakennemuutoksen tavoitteeksi on asetettu seurakuntayhteisöjen tukeminen, kirkon jäsenyyden vahvistaminen sekä seurakuntien itsekannattavuuden lisääminen. Myös kirkon strategia vuodelle 2015 korostaa sitä, että kirkossa tulee entistä enemmän kiinnittää huomiota jäsenyyden vahvistamiseen. Muuttuvassa yhteiskunnallisessa tilanteessa kirkon nähdään toimivan myös paikallisidentiteettiä vahvistavana tekijänä. (Meidän kirkko 2015; Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007.)

Tässä tutkimuksessa selvitettiin rakennemuutosseurakuntien työntekijöiden käsityksiä uudistuksen vaikutuksista ja tavoitteiden toteutumisesta. Lisäksi selvitettiin työntekijöiden käsityksiä työolosuhteista ja kokemuksia työilmapiiristä sekä ristiriitojen esiintymisestä ja niiden käsittelystä. Tutkimus on seurantatutkimus, jonka ensimmäinen osa toteutettiin vuonna 2009 (Palmu 2010a; 2010b).

1. Työntekijöiden käsitykset palveluiden parantumisesta ristiriitaiset

Seurakuntarakenteen uudistamisessa on korostettu sitä, että rakennemuutoksessa pyrkii rakenneratkaisuihin, jotka palvelevat parhaiten seurakuntayhteisöä ja seurakuntalaisten hengellisiä tarpeita. Uudistuksen suunnittelussa on korostettu pienten yhteisöjen merkitystä niin hengellisen kuin sosiaalisen tuen yhteisöinä. Näiden on ajateltu muun muassa tukevan paremmin maallikkoaktiivisuutta. (Läsnäolon yhteisö 2007, 9–10; 17–19.)

Tämä tutkimus osoitti, että työntekijöiden käsitykset uudistuksen vaikutuksista seurakunnan tarjoamiin palveluihin ovat varsin ristiriitaiset. Kaksi viidestä työntekijästä koki, että seurakunnan palvelut ovat vähentyneet uudistuksessa, mutta lähes yhtä suuri joukko koki palveluiden monipuolistuneen. Rakennemuutoksen tavoitteissa korostetaan sitä, että seurakuntien koon kasvaminen ei saa merkitä toiminnan heikkenemistä (Läsnäolon yhteisö 2007, 19), mutta osa työntekijöistä katsoo näin tapahtuneen. Liitosseurakuntien ja yhtymäseurakuntien näkemykset poikkesivat huomattavasti toisistaan. Liitosseurakunnissa kokemukset olivat huomattavasti myönteisemmät: lähes puolet ajatteli palveluiden monipuolistuneen, kun yhtymäseurakunnissa näin ajattelevia oli vain viidennes. Yhtymäseurakuntien työntekijät kokivat liitosseurakuntien työntekijöitä useammin seurakunnan palveluiden vähentyneen.

Tavoite seurakuntalaisten hengellisen elämän tukemisesta uudistuksessa näyttää toteutuneen heikosti. Varsin pieni osa, viidennes, katsoi uudistuksen vahvistaneen edellytyksiä hengelliselle elämälle. Osuus on pienempi kuin vuonna 2009 toteutetussa kyselyssä. Vain viidennes myöskin ajattelee, että seurakuntalaisten on uudistuksen myötä helpompi saada palveluita. Seurakuntarakennetta pohtineen työryhmän mukaan juuri seurakuntalaiset ovat uudistuksessa keskiössä, ja hengellisen elämän turvaaminen ja tukeminen on uudistuksen tärkein tavoite (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 10–14). Työntekijöiden vastausten perusteella tämä on toteutunut heikosti. Palmun tutkimus osoitti, että seura-

kuntalaisille itselleen rakenneuudistus on merkityksetön tekijä. Valtaosa seurakuntalaisista katsoi, että rakenneuudistuksella ei ole heille mitään merkitystä. (Palmu 2011.)

2. Käsitykset seurakunnan talouteen liittyvien tavoitteiden toteutumisesta muuttuneet kielteisemmiksi

Seurakuntarakenteiden uudistaminen on tapahtunut pääosin talouden ja hallinnon näkökulmasta (Läsnäolon yhteisö 2007, 17). Uudistuksen keskeisenä tavoitteena on seurakunnan taloudellisen itsekannattavuuden parantaminen. Suurten yksiköiden taloudellisuuden on uskottu ilmenevän erityisesti seurakuntatyön tukitoimissa. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 14–15; Läsnäolon yhteisö 2007, 21.)

Työntekijöiden käsitykset ovat muuttuneet kielteisemmiksi useissa seurakunnan talouteen liittyvissä kysymyksissä. Vain neljäsosa työntekijöistä katsoo, että seurakunnan taloudellinen vakaus on toteutunut hyvin uudistuksessa. Osuus on selvästi pienempi kuin vuonna 2009. Myös käsitykset seurakunnan itsekannattavuudesta ovat muuttuneet negatiiviseen suuntaan vuodesta 2009. Tuolloin viidennes, mutta vuonna 2011 enää runsas kymmenesosa ajatteli, että uudistus on vahvistanut itsekannattavuutta. Lähes puolet katsoi uudistuksen vähentäneen seurakunnan resursseja. Myös tässä käsitykset ovat muuttuneet kielteiseen suuntaan, sillä vuoden 2009 tutkimuksessa kolmasosa koki uudistuksen vähentäneen resursseja. Käsitykset olivat erityisen kielteisiä yhtymäseurakunnissa, joissa jopa 60 prosenttia koki uudistuksen vähentäneen seurakunnan resursseja.

Kaikissa seurakunnan talouteen liittyvissä kysymyksissä työntekijöiden käsitykset olivat siis muuttuneet kielteisemmiksi. Keson ja Vakkurin tutkimuksen mukaan rakennemuutosseurakuntien talouskehitys ei ole yksiselitteisesti ollut myönteinen. Vaikka jotkut osa-alueet ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan, tutkimus ei antanut tukea sille, että liitokset vaikuttaisivat pysyvästi liitosseurakuntien talouden tasapainoon. (Keso & Vakkuri 2011.)

3. Käsitykset työorganisaation toimivuudesta eivät ole kohentuneet

Eräs rakenneuudistuksen tavoite on työvoiman joustava käyttö. Seurakuntarakennetyöryhmä uskoo, että yhtä seurakuntaa suurempi toimintayksikkö tuottaa taloudellista ja toiminnallista kokonaisuutta. Sen mukaan uudistuksissa tulee kiinnittää huomiota työvoiman entistä suurempaan liikkuvuuteen ja joustavaan kohdentamiseen. (Läsnäolon yhteisö 2007, 21.)

Työntekijöiden kokemukset työorganisaation toimivuudesta eivät olleet suuresti muuttuneet vuoden 2009 tutkimuksesta. Vain runsas kolmannes piti töitä hyvin organisoituina. Entistä pienempi osa katsoi omien tavoitteidensa olevan yhteneväisiä työnantajan etujen ja tavoitteiden kanssa. Edelleen suuri osa, kaksi viidestä työntekijästä, katsoi, että työpaikalla ei ole riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden. Tavoite pienille seura-

kunnille tyypillisen työvoimaresurssiongelman helpottamisesta seurakuntien yhdistyessä (Läsnäolon yhteisö 2007, 27) ei siis näytä erityisen hyvin toteutuneen.

Sen sijaan työntekijöillä oli selvästi aiempaa positiivisemmat käsitykset vaikutusmahdollisuuksistaan työssä. He kokivat voivansa vaikuttaa entistä paremmin työtehtävien sisältöön, tavoitteiden asetteluun, seurakunnan työn painopisteisiin sekä seurakuntatyön kehityssuuntiin. Näkemyksissä työn sisältöluonteesta, kuten vastuullisuudesta, mielenkiintoisuudesta tai vaihtelevuudesta, ei ollut eroa vuoden 2009 tutkimuksen tuloksiin. Myöskään käsitys työn pysyvyydestä ei ollut muuttunut. Valtaosa työntekijöistä piti työtään henkisesti raskaana, kuten myös vuoden 2009 kyselyssä. Yli puolet koki, että työmäärä on jatkuvasti liian suuri. Kolme neljästä vastaajasta katsoi työtahdin kiristyneen viime vuosina. Näin ajattelevien osuus oli hieman kasvanut vuodesta 2009. Rakennemuutosseurakunnissa tulisikin kiinnittää huomiota henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin, sillä monet työympäristöön liittyvät muutokset vaativat työntekijöiltä uuden omaksumista ja totuttujen työtapojen muuttamista.

4. Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen koettiin vähentyneen

Työilmapiiriin liittyvissä kysymyksissä näkemykset olivat pääosin muuttuneet hieman kielteisemmiksi. Esimiesasemassa toimivien näkemykset ilmapiiriin liittyvissä teemoissa olivat muita työntekijöitä myönteisemmät. Kuten aiemmin tuli ilmi, yhtymäseurakunnissa työskentelevät olivat tyytymättömämpiä työorganisaationsa toimimiseen ja tavoitteiden toteutumiseen. Heillä oli myös liitosseurakuntien työntekijöitä kielteisemmät käsitykset kaikista työilmapiiriin liittyvistä väittämistä.

Työntekijät katsoivat, että yleisimmin ristiriitoja esiintyi esimiehen ja alaisen välillä sekä työntekijöiden välillä. Viidesosa katsoi näitä esiintyvän melko tai erittäin usein. Esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja koettiin olevan vähemmän kuin vuoden 2009 kyselyssä. Samansuuntaista kehitystä on havaittu myös kirkon alan työolobarometrissa. Työolobarometrin mukaan ristiriitojen koettiin olevan yleisempiä kirkon alalla kuin koko palkansaajaväestössä. (Kirkon alan työolobarometri 2009, 2010, 37–38; 55.) Työntekijöistä 15 prosenttia katsoi, että seurakunnan eri alueiden työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyy usein. Esimiesten käsitykset ristiriitojen yleisyydestä poikkesivat muiden työntekijöiden näkemyksistä. Esimiesten mielestä ristiriidat olivat kaiken kaikkiaan harvinaisempia kuin muiden mielestä. Esimiehet katsoivat, että esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat olivat vähiten esiintyvä ristiriitatyyppi, kun taas muiden mielestä tämä ristiriidan muoto oli kaikista yleisin.

Kuten vuonna 2009 toteutetussa kyselyssä, myös tämän kyselyn mukaan työntekijät näkivät ristiriidat sivuuttavat tai tukahduttavat menettelytavat yleisimpinä tapoina ratkaista ristiriitatilanteita. Erityisesti yhtymäseurakuntien työntekijät ajattelivat tällä tavalla. Esimiesten näkemykset ristiriitojen ratkaisusta poikkesivat muiden työntekijöiden aja-

tuksista selvästi. Esimiehet pitivät yleisimpänä tapana ristiriitojen ratkaisussa niiden käsittelemistä viranhaltijaesimiehen kautta tai kompromissiratkaisun etsimistä. Muiden mielestä taas tavallisimmin ristiriitoja vähätellään, tukahdutetaan tai vältellään.

5. Työntekijät pitivät rakenneuudistuksen tavoitteita epäselvinä ja heikosti toteutuneina

Kaiken kaikkiaan rakenneuudistuksen tavoitteiden toteutuminen jäi varsin heikoksi. Vain viidesosa piti uudistukselle asetettuja tavoitteita selkeitä ja johdonmukaisina, sen sijaan yli puolet oli väittämästä eri mieltä. Mikään uudistukselle asetettu tavoite ei ollut sellainen, jossa edes puolet työntekijöistä olisi katsonut sen toteutuneen hyvin. Yhtä lukuun ottamatta kaikissa kysymyksissä oli enemmän niitä, jotka katsoivat tavoitteen toteutuneen heikosti kuin hyvin. Parhaiten toteutuneena tavoitteena työntekijät näkivät monipuolisen seurakuntatyön (36 %) sekä seurakuntaidentiteetin säilymisen (35 %).

Yhtymäseurakuntien työntekijät kuitenkin näkivät monipuolisen seurakuntatyön toteutuneen varsin heikosti. Vain 14 prosenttia piti sitä hyvin toteutuneena, kun liitosseurakunnissa näin ajatteli puolet (49 %). Seurakuntaidentiteetin säilymistä lukuun ottamatta yhtymäseurakunnissa nähtiin kaikki tavoitteet heikommin toteutuneina kuin liitosseurakunnissa. Myös vuonna 2009 toteutetussa tutkimuksessa yhtymäseurakuntien työntekijät näkivät tavoitteet huonommin toteutuneina kuin liitosseurakuntien (Palmu 2010a). Tutkimuksen pohjalta erityistä huomiota tulisi siis kiinnittää muutosprosessin läpiviemiseen yhtymäseurakunnissa.

Seurakuntaprosessin lopullinen onnistuneisuus riippuu pitkälti siitä, millä tavoilla muutosprosessi ohjataan ja johdetaan. Onnistuneessa prosessissa huomiota kiinnitetään perustehtävän selvittämiseen, avoimeen tiedottamiseen ja johtamiseen. Yhdistymisestä saatavat tulokset ovat vahvasti yhteydessä siihen, millä tavoin prosessi on viety läpi. (Keso & Vakkuri 2011; Läsnäolon kirkko 2007, 28.) Vielä kaksi vuotta uudistuksen jälkeen useimpien tavoitteiden kohdalla oli enemmän niitä, jotka katsoivat tavoitteen toteutuneen heikosti kuin niitä, jotka näkivät tavoitteen toteutuneen hyvin. Voidaan kysyä, johtuuko tämä tavoitteiden epärealistisuudesta vai siitä, että uudistusprosessin läpivieminen on osittain epäonnistunut.

Seurakuntarakennetta pohtineen työryhmän väliraportin mukaan muutoksissa on keskitytty rakenteiden luomiseen ja henkilöstön sijoittamiseen ja varsinaisen seurakuntatoiminnan kehittäminen on monin paikoin vasta pääsemässä alkuun (Havaintoja ja kokemuksia seurakuntien rakennemuutoksista 2010, 21.) Myös tämä tutkimus osoittaa rakenneuudistuksen prosessin olevan kesken. Osassa uudistukselle asetetuista päämääristä näkemykset ovat muuttuneet entistäkin kielteisemmiksi vuodesta 2009, ja selvää kehitystä on havaittavissa vain harvoilla osa-alueilla. Uusissa liitoksissa tuleekin kiinnittää aiempaa enemmän huomiota muutosprosessin ohjaamiseen.

8. KIRJALLISUUS

Havaintoja ja kokemuksia seurakuntien rakennemuutoksista

- 2010 Havaintoja ja kokemuksia seurakuntien rakennemuutoksista. Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän väliraportti, maaliskuu 2010. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2010:3. [[http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Document/s/725CA7D7B7D349A6C225770B004AEC77/\\$file/Havaintoja%20ja%20kokemuksia%20seurakuntien%20rakennemuutoksista.pdf](http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Document/s/725CA7D7B7D349A6C225770B004AEC77/$file/Havaintoja%20ja%20kokemuksia%20seurakuntien%20rakennemuutoksista.pdf)]

Keso, Vesa & Vakkuri, Jarmo

- 2011 Rakennemuutosten yhteys seurakuntien talouskehitykseen. Tampere: Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 25.

Kirkon alan työolobarometri

- 2010 Kirkon alan työolobarometri. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kirkon tilastollinen vuosikirja 2010

- 2011 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2010. Helsinki: Kirkkohallitus

Muuttuvien yhteisöjen kirkko

- 2007 Muuttuvien yhteisöjen kirkko. Kirkkohallituksen 25.10.2005 asettaman seurakuntarakennetyöryhmän mietintö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2007:9. [[http://apostoli6.evl.fi/julkaisut.nsf/0/D0D3C56654B761D5C22573CC00418ABB/\\$file/srkrakennetyoryhman_mietinto.pdf](http://apostoli6.evl.fi/julkaisut.nsf/0/D0D3C56654B761D5C22573CC00418ABB/$file/srkrakennetyoryhman_mietinto.pdf)]

Läsnäolon yhteisö

- 2007 Läsnäolon yhteisö. [[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/AB3A71BA9E133F3FC22576DC0043CE84/\\$FILE/Lasnaolon_yhteiso.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/AB3A71BA9E133F3FC22576DC0043CE84/$FILE/Lasnaolon_yhteiso.pdf)]

Palmu, Harri

- 2010a Tavoitteista totta. Johtavien luottamushenkilöiden ja henkilöstön kokemukset seurakuntien rakennemuutosten suunnitteluvaiheesta, uudistusten vaikutuksista ja uudistukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Tampere: Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 19.
- 2010b Työolot rakennemuutosseurakunnissa. Tampere: Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 21.
- 2010c Kappelit. Kappeliseurakuntakysely 2010. (julkaisematon)
- 2011 Seurakuntaliitos jäsenen silmin. Jäsentutkimus rakennemuutosseurakunnissa. Tampere: Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 26.

Meidän kirkko

- 2007 Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto, Sarja C 2007:10.

Nokelainen, Mika

- 2011 Maskun seurakunta kehittävän työntutkimuksen prosessissa. 2011. Tampere: Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 27.

Salomäki, Hanna & Palmu, Harri

- 2012 Rakennemuutoksen vaikutukset toimintaan osallistumiseen ja tavoittavuuteen. (julkaisematon)

LIITE 1. Kyselylomake

Seurakuntien rakennemuutos

Kirkossa on käynnissä laaja seurakuntien yhdistymisprosessi. Seuraavissa kysymyksissä selvitetään, millaisia vaikutuksia seurakuntaliitoksilla tai seurakuntayhtymien muodostamisella on ollut.

1. Miten arvioitte seurakuntaliitoksen/seurakuntayhtymän muodostamisen vaikuttaneen omassa seurakunnassanne? Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 (täysin samaa mieltä) -5 (täysin eri mieltä).

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Uudistus on edistänyt palveluiden kehittämistä seurakunnassamme.	1	2.	3	4	5	6
2. Uudistus on vahvistanut edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle elämälle.	1	2	3	4	5	6
3. Uudistus on vahvistanut seurakuntalaisten myönteistä näkemystä seurakunnan jäsenyydestä ja sen merkityksestä.	1	2	3	4	5	6
4. Seurakuntalaisten on uudistuksen myötä helpompi saada seurakunnan palveluita.	1	2	3	4	5	6
5. Seurakunnan palvelut ovat uudistuksen myötä monipuolistuneet.	1	2	3	4	5	6
6. Seurakunnan palvelut ovat vähentyneet uudistuksessa.	1	2	3	4	5	6
7. Seurakunnan toiminta on laadukkaampaa uudistuksen vuoksi.	1	2	3	4	5	6
8. Uudistus on lisännyt henkilöstön luovuutta ja vireyttä.	1	2	3	4	5	6
9. Uudistus on helpottanut työvoimaresurssien käyttöä.	1	2	3	4	5	6
10. Uudistuksen tavoitteet seurakunnassamme ovat selkeät ja tarkoituksenmukaiset.	1	2	3	4	5	6
11. Uudistus on vähentänyt seurakunnan resursseja.	1	2	3	4	5	6
12. Uudistus on lisännyt seurakuntalaisten tietoisuutta seurakuntayhteisöön kuulumisesta.	1	2	3	4	5	6

13. Seurakunnan omaleimainen toiminta on vahvistunut.	1	2	3	4	5	6
14. Uudistus on vahvistanut seurakunnan itsekannattavuutta.	1	2	3	4	5	6
15. Uudistus on lisännyt seurakuntalaisten mahdollisuuksia toimia vapaaehtoisena.	1	2	3	4	5	6
16. Uudistus on lisännyt viestinnän vuorovaikutteisuutta.	1	2	3	4	5	6
17. Rakennemuutoksessa suunnitteluprosessi on kirkastanut seurakunnan perustehtävää.	1	2	3	4	5	6
18. Heikommista huolehtiminen on seurakunnassamme vahvistunut uudistuksen myötä.	1	2	3	4	5	6
19. Uudistus on lisännyt seurakuntalaisten mahdollisuuksia osallistua toimintaan.	1	2	3	4	5	6

2. Miten seurakuntarakenteen uudistamiselle osoitetut tavoitteet ovat mielestänne toteutuneet seurakunnassanne?

	Toteutunut erittäin hyvin	Toteutunut melko hyvin	Osin toteutunut ja osin ei	Toteutunut melko huonosti	Toteutunut erittäin huonosti	En osaa sanoa
1. Monipuolinen seurakuntatyö	1	2	3	4	5	6
2. Seurakunnan taloudellinen vakaus	1	2	3	4	5	6
3. Hallinnon tarkoituksenmukaisuus	1	2	3	4	5	6
4. Tehokas johtaminen	1	2	3	4	5	6
5. Työvoimaresurssien mielekäs käyttö	1	2	3	4	5	6
6. Seurakunta-identiteetin säilyminen	1	2	3	4	5	6
7. Sopimus pohjaisen yhteistyön lisääminen eri kumppanien kanssa	1	2	3	4	5	6

3. Uudistuksella on vaikutuksia myös työympäristöön. Mitä mieltä olette seuraavista, omaa työpaikkaanne kuvaavista väittämistä? Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 (täysin samaa mieltä) – 5 (täysin eri mieltä).

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1. Työpaikallamme on riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden.	1	2	3	4	5	6
2. Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa.	1	2	3	4	5	6
3. Voin vaikuttaa työtehtävien sisältöön.						
4. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta.	1	2	3	4	5	6
5. Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoa.	1	2	3	4	5	6
6. Työpaikallamme miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia.	1	2	3	4	5	6
7. Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava.	1	2	3	4	5	6
8. Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja.	1	2	3	4	5	6
9. Voin vaikuttaa työpaikan tavoitteiden asetteluun						
10. Työpaikallani työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä.	1	2	3	4	5	6
11. Työpaikallamme arvostetaan osaamista.	1	2	3	4	5	6
12. Työpaikallamme suhtaudutaan muutoksiin myönteisesti.	1	2	3	4	5	6
13. Voin vaikuttaa seurakuntatyön kehityssuuntaan.						
14. Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa.	1	2	3	4	5	6
15. Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri.	1	2	3	4	5	6
16. Voin vaikuttaa seurakunnan työn panopisteisiin.						

4. Saatteko yleensä tietoja työhönne kohdistuvista muutoksista?

- 1 kyllä, jo suunnitteluvaiheessa
- 2 vähän ennen muutosta
- 3 vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen

5. Millaisena pidätte työtänne?

	erittäin kevyenä	melko kevyenä	en kevyenä enkä raskaana	melko raskaana	erittäin raskaana
1 Ruumiillisesti	1	2	3	4	5
2 Henkisesti	1	2	3	4	5

6. Miten työtahtinne on viime vuosina muuttunut?

- 1 kiristynyt huomattavasti
- 2.kiristynyt jonkin verran
- 3 pysynyt ennallaan
- 4 keventynyt jonkin verran
- 5 keventynyt huomattavasti

7. Miten koette nykyisen työmääränne?

- 1 jatkuvasti liian suuri
- 2 melko usein liian suuri
- 3 sopiva
- 4 melko usein liian vähäinen
- 5 jatkuvasti liian vähäinen

8. Oletteko ajatellut jäädä eläkkeelle ennen 63 ikävuotta tai ennen ammatillista eläkeikäännne?

- 1 en ole ajatellut
- 2 olen ajatellut joskus
- 3 olen ajatellut usein
- 4 olen jo jättänyt eläkehakemuksen

9. Uskotteko olevanne työssä vielä 63 ikävuoden tai oman ammatillisen eläkeikänne jälkeen?

- erittäin varmasti
- melko varmasti
- tuskin
- varmasti en

10. Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Ei hyvin, mutta ei huonostikaan	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa
1. Työ on varma ja pysyvä.	1	2	3	4	5	6
2. Työympäristö on hyvä.	1	2	3	4	5	6
3. Työ on mielenkiintoista.	1	2	3	4	5	6
4. Työ edellyttää uusien asioiden oppimista.	1	2	3	4	5	6
5. Työ on kehittävää.	1	2	3	4	5	6
6. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti.	1	2	3	4	5	6
7. Työ on vaihtelevaa.	1	2	3	4	5	6
8. Työ on vastuullista.	1	2	3	4	5	6
9. Työssä voin käyttää omaa osaamista.	1	2	3	4	5	6
10. Minulla on selkeä kuva siitä, mitä asioita pidetään hyvinä ja arvostetaan seurakunnassamme.	1	2	3	4	5	6

11. Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

	Erittäin usein	Melko usein	Silloin tällöin	Melko harvoin	Erittäin harvoin tai ei lainkaan	En osaa sanoa
Esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5	6
Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5	6
Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5	6
Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5	6
Seurakunnan eri alueiden työntekijöiden välisiä ristiriitoja (esim. kappeliseurakuntien kesken)	1	2	3	4	5	6

12. Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat mielestänne kuvaavat ristiriitatilanteiden käsittelyä seurakunnassanne?

	Kuvaa erittäin hyvin	Kuvaa melko hyvin	Kuvaa jossain määrin	Kuvaa melko huonosti	Kuvaa erittäin huonosti	En osaa sanoa
Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan, vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen.	1	2	3	4	5	6
Ristiriitoja vähätellään tai niitä katsellaan ”sormien läpi”.	1	2	3	4	5	6
Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä.	1	2	3	4	5	6
Ristiriitojen avointa esilletuomista rohkaistaan.	1	2	3	4	5	6
Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille.	1	2	3	4	5	6
Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu.	1	2	3	4	5	6
Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia tyydyttävä ratkaisu.	1	2	3	4	5	6
Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu	1	2	3	4	5	6
Henkilöstön edustajilla (esim. luottamusmiehellä) on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa.	1	2	3	4	5	6

Taustakysymykset

13. Missä seurakunnassa työpaikkanne sijaitsee?

14. Mikä on työtehtävänne

- a. kirkkoherra
- b. muu pappi
- c. lehtori
- d. kanttori
- e. diakoniatyöntekijä
- f. nuorisotyönohjaaja
- g. lapsityönohjaaja
- h. lastenohjaaja
- i. lähetys sihteeri
- j. talouspäällikkö (tai vast.)
- k. muu talouden ja hallinnon työntekijä
- l. hautausmaatyö
- m. kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö
- n. muu, mikä _____

15. Miten pitkään olette työskennellyt kirkon tai kirkollisen järjestön palveluksessa?

- a. alle 5 vuotta
- b. 5–10 vuotta
- c. 11–20 vuotta
- d. 21–30 vuotta
- e. yli 30 vuotta

16. Kuinka monta erikokoista toiminnallista yksikköä seurakunnassanne on?

- 1 kappeliseurakuntia _____
- 2 seurakuntapiirejä _____
- 3 aluejakoon perustuvia toiminnallisia yksiköjä _____
- 4 muita, mitä _____

17. Mikä on sukupuolenne?

- nainen
- mies

18. Mikä on ikänne?

- 1. alle 30 vuotta
- 2. 30–39 vuotta
- 3. 40–49 vuotta
- 4. 50–59 vuotta
- 5. yli 60 vuotta

19. Toimitteko esimiesasemassa?

- 1. en toimi esimiesasemassa
- 2. kyllä, ja välittömällä alaisillani ei ole alaisia
- 3. kyllä, ja välittömällä alaisillani on alaisia
- 4. kyllä, ja myös alaisten alaisilla on alaisia

Lopuksi voitte esittää mielipiteenne kyselystä ja/tai siinä esitetyistä kysymyksistä

LIITE 2. Ososeurakunnat ja seurakuntayhtymät

Seurakuntayhtymät

- 1) Naantalin yhtymä (Naantali, Rymättylä, Merimasku)
- 2) Hämeenlinnan yhtymä (HML-Vanaja, Hauho, Kalvola, Lammi, Renko, Tuulos) (ARTTU)
- 3) Lohjan yhtymä (Lohja, Sammatti)
- 4) Kouvolaan yhtymä (Anjalankoski, Elimäki, Kouvola, Kuusankoski, Valkeala)
- 5) Lappeenranta (Lappeenranta, Joutseno) (ARTTU)
- 6) Joensuun yhtymä (Joensuu, Eno, Pyhäselkä)
- 7) Kokkolan yhtymä (Kokkola svenska, Kokkola finska, Kaustinen-Ullava, Kälviä, Lohtaja)

Liitosseurakunnat

- 1) Salon seurakunta (Halikko, Kiikala, Kisko, Kuusjoki, Muurla, Perniö, Pertteli, Salo-Uskela, Suomensjärvi, Särkisalo) (ARTTU)
- 2) Mänttä-Vilppula (ARTTU)
- 3) Seinäjoki (Nurmo, Ylistaro, Seinäjoki) (ARTTU)
- 4) Rusko (Vahto, Rusko)
- 5) Jämsä (Jämsä, Kuorevesi, Jämsänkoski)
- 6) Lappee (Lappee, Ylämaa, Nuijamaa)
- 7) Alajärvi (Alajärvi, Lehtimäki)
- 8) Kurikka (Kurikka, Jurva)
- 9) Kauhava (Kauhava, Alahärmä, Ylihärmä, Korttesjärvi)
- 11) Jyväskylä
- 12) Kuusankoski (Jaala, Kuusankoski)
- 13) Ylöjärvi (Kuru, Ylöjärvi)
- 14) Masku (Lemu-Askainen, Masku)
- 15) Pöytyä (Yläne, Pöytyä)
- 16) Eura (Kiukainen, Eura)
- 17) Huittinen (Vampula, Huittinen)
- 18) Loimaa (Alastaro, Mellilä, Loimaa)
- 19) Uusikaupunki (Kalanti, Lokalahti, Pyhämaa, Uusikaupunki)
- 20) Sastamala (Keikyä, Kiikka, Mouhijärvi, Vammala)
- 21) Kajaani (yhdistynyt 2007)
- 22) Kalajoki (yhdistynyt 2006)
- 23) Siikalatva (yhdistynyt 2006)
- 24) Joutsa (yhdistynyt 2006)